HUMAN RIGHTS

DROITS DE LA PERSONNE

Equality of Opportunity

ANNUAL REPORT 2001

Freedom from Discrimination

Bilingual Web-site

www.gov.mb.ca/hrc

The Manitoba
Human Rights
Commission

Winnipeg
7th floor - 175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba R3C 3R8

Ph: (204) 945-3007
Toll Free: 1-888-884-8681
TTY: 945-3442
Fax: 945-1292
e-mail: hrc@gov.mb.ca
collect calls accepted

Brandon
Provincial Government Building
340 Ninth Street
Brandon, Manitoba R7A 6C2

Ph: (204) 726-6261
Toll Free: 1-800-201-2551
TTY: (204) 726-6152
Fax: (204) 726-6035
Collect calls accepted

The Pas
2nd floor - Otineka Mall
P.O. Box 2550
The Pas, Manitoba R9A 1M4

Ph: (204) 627-8270
Toll Free: 1-800-676-7084
TTY: (204) 623-7892
Fax: (204) 623-5404
Collect calls accepted

103-01095

2001

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

ATTORNEY GENERAL
MINISTER OF JUSTICE

Room 104
Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

His Honour
The Honourable Peter M. Liba, C.M.
Lieutenant-Governor of Manitoba

Sir:

May it please your Honour, it is my pleasure to present to your Honour, the Annual Report of The Manitoba Human Rights Commission for the year 2001.

Respectfully submitted,

Gord Mackintosh
Minister

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

The Honourable Gord Mackintosh
Minister of Justice and Attorney General
Legislative Building
Winnipeg, MB R3C 0V8

Sir:

We are pleased to forward to you, the Minister responsible for administration of *The Manitoba Human Rights Code*, the Annual Report of the Manitoba Human Rights Commission for the calendar year ending December 31, 2001.

Janet Baldwin
Chairperson

7TH FLOOR 175 HARGRAVE STREET WINNIPEG MANITOBA R3C 3R8
(204) 945-3007 TOLL FREE: 1-888-884-8681 FAX 945-1292 TTY 945-3442
E-MAIL: hrc@gov.mb.ca WEBSITE: www.gov.mb.ca/hrc

Table of Contents

The Human Rights Code	*2*
Message from the Chairperson	*3*
Executive Director's Report	*5*
Complaint Process	*8*
Introduction	*9*
Settlements	*10*
University Monitoring Reports	*16*
Raising Awareness	*18*
Regional Reports	*20*
Advisory Opinions	*21*
2001 Commissioners	*22*
Organizational Chart	*24*
Statistics	*25*

Manitoba Human Rights Code

In 1987 the provincial government passed the current Manitoba Human Rights Code. Protection under *The Code* extends to all ages. It prohibits unreasonable discrimination on the following grounds:

- Ancestry
- Age
- Ethnic background or origin
- Religion or creed, or religious belief, religious association or religious activity
- Nationality or national origin
- Sex, including pregnancy, or circumstances related to pregnancy
- Gender-determined characteristics
- Sexual orientation
- Marital or family status
- Source of income
- Political belief, political association or political activity
- Physical or mental disability

Members of other groups, which have been historically disadvantaged but are not listed above, may be able to file a complaint on analogous grounds.

The mandate of the Manitoba Human Rights Commission is to achieve equality of opportunity and freedom from discrimination in the areas of housing, employment, contract and services available to the public. Although many of these activities fall within provincial jurisdiction, complaints against certain federally regulated entities, such as airlines, banks, telecommunications, crown land set aside for the exclusive use of aboriginal people and the federal civil service, should be filed with the Canadian Human Rights Commission.

The Manitoba Human Rights Commission is authorized to mediate and investigate complaints of discrimination, to refer matters to adjudication, to issue binding opinions and to educate the public and promote human rights issues.

Mission Statement
The Manitoba Human Rights Commission is mandated to achieving equality of opportunity and freedom from discrimination.

Board of Commissioners

Janet Baldwin
Chairperson

Jerry Woods
Vice-Chairperson

Commissioners

Dr. Armarjit S. Arneja

Kemlin Nembhard

Roberta Frederickson

Yvonne Peters

Randal Smith Q.C.

Dianne Frith

Fausto Yadao

Robin Dwarka

Minister
The Honourable Gord Mackintosh

Message from the Chairperson

My First Year

I was honoured to be appointed Chairperson of The Manitoba Human Rights Commission in February, 2001, succeeding Ken Filkow, Q.C. Appointed with me were Jerry Woods, as Vice-Chairperson, and Robin Dwarka and Fausto Yadao, as Commissioners. Retiring from the Board with Ken, were Cheryl Dumont, Vice-Chairperson, and Fred Arrojado, Commissioner. Kemlin Nembhard had left previously to work with CUSO in Kenya. I should like to thank the retired Commissioners and particularly Ken Filkow, who had served as Chair for thirteen years, earning both provincial and national recognition.

"All human beings are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act toward one another in a spirit of brotherhood."
Universal Declaration of Human Rights Article 1

The Board of Commissioners establishes Commission policies, determines the disposition of all complaints, and directs the activities and programs that the Commission undertakes, to fulfill its triple mandate of enforcement of *The Human Rights Code*, public education and the promotion of human rights. The Board met seven times in 2001. Case management and timelines continued to improve under our new Manager of Investigation and Mediation, Donna Seale. While twenty-one cases were referred to adjudication, no adjudications were heard in 2001. The much-publicized cases in regard to foreign medical credentials were referred to pre-hearing, multi-party mediation, reflecting the cost-effectiveness of mediation and the Board's emphasis on systemic as well as individual issues.

The Commission has expanded its education programs, including its most successful employment seminars. The educational focus in 2001 was on youth, culminating in the 1st Annual Youth Awareness Conference in November.

The Board has taken a more proactive approach to the promotion of human rights, through letters to the editor and media releases, such as that issued immediately after the tragedy of 11 September, warning of the dangers of stereotyping and backlash.

The Commission made a presentation to the Review Panel on Common-Law Relationships in Manitoba, supporting the right of same-sex couples to adopt, the extension of family property laws to common-law couples, and the right of same-sex couples to choose to marry. The Commission urged the Government of Manitoba to intervene in the cases challenging the restriction of marriage to heterosexual couples, if and when they reach the Supreme Court of Canada.

The Commission also addressed the Senate Standing Committee on Human Rights, which was mandated to "examine issues relating to human rights, and to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations." I spoke about the impact of the Manitoba Commission on the evolution of Canadian human rights, our initiatives and challenges that we face. In its first report, "Promises to Keep: Implementing Canada's Human Rights Obligations", the Senate Committee proposed a greater dedication of resources to human rights promotion and education, as well as legislation and policy review.

In October, 2001, the Commission held a Strategic Planning session to highlight priorities for the next few years. A Board/staff committee was then established, to develop goals, objectives and an action plan. A priority for the Board was the continuing review of Commission policies, interpreting the provisions of *The Code*.

"Every bigot was once a child free of prejudice."
Sister Mary de Lourdes

Another concern identified was the need to review, update and perhaps expand *The Human Rights Code* itself. In this connection, the Legislative Review Committee was revived, with Commissioner Yvonne Peters as Chair. This Committee developed a legislative proposal, which recommended procedural amendments and the addition of "social condition" as a protected ground under *The Code*. This addition would address discrimination on the basis of poverty and homelessness, and would recognize that discrimination is often based on the intersection of a number of characteristics. This proposal was presented to the Minister in November, 2001.

The Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) at its annual meeting in May, 2001, had urged the provincial, territorial and federal governments to include "social condition" as a protected characteristic in their human rights legislation. CASHRA also intervened in the case of *Gosselin v. A.G. of Québec*, before the Supreme Court of Canada, in regard to the former differential welfare provisions in Québec. The Manitoba Commission is an active participant in CASHRA. I was pleased, if surprised, to be elected second Vice-President at my first meeting, as the host of the 2003 Annual CASHRA Conference, to be held in Winnipeg from 25-28 May, 2003, on the theme of Aboriginal human rights. CASHRA is increasingly speaking out on national human rights issues, for example, in a news release at its December meeting in regard to the impact of anti-terrorism and security measures on human rights.

Looking forward to 2002, the Board will continue to emphasize systemic issues and will consider the greater use of Commission-initiated complaints to address systemic discrimination. It will continue to focus its educational efforts on youth, developing seminars for school administrators on topics such as harassment and homophobia. The Commission will endeavour to further equality rights in all appropriate fora. The Board will review alternative models of complaint disposition, to improve efficiency and to allow the Board more time to discuss policy issues. The Board hopes to complete its policy review in 2002, and to review *The Code* on a continuing basis to ensure that Manitoba's human rights legislation meets the changing needs of the community.

I should like to thank my colleagues on the Board and in particular, my vice-chair, Jerry Woods, for their support. I should also like to acknowledge the work of all the Commission staff and in particular Debra Beauchamp, Policy and Program Analyst, without whom many columns and presentations would not have been written; Dianna Scarth, our dedicated Executive Director; and Aaron Berg, legal counsel, for his guidance through my first year.

Janet Baldwin

Executive Director's Report

Overview

2001 was a year of new challenges as well as substantial changes to both the Board and the staff of the Commission.

Changes to the Commission staff began when three long time employees, Walter Budge, Ida Erickson and Frieda Brereton, retired. Their colleagues wish them good health and happiness in the future. The Commission hired two new human rights officers and added two members to its administrative support staff. Also, an intern in the Aboriginal Public Administration program accepted a one-year term position as a human rights officer and a communications coordinator was brought on staff. Finally, two secondments were undertaken; a human rights officer and a Manager of Investigation and Mediation.

"This is the promise of human rights - to endow every man and woman with the ability to make the most of their potential and create for themselves and their communities a better world."
Kofi Annan

As well as new people, there were many creative and exciting initiatives taking place. A strategic planning meeting set the stage for commissioners and staff to collaboratively set goals and objectives for 2001 and beyond. The broad goals reached were for the Commission to become more proactive in promoting human rights, for it to expand and strengthen public education programs, to review and update its policies, and to continue to improve its complaint resolution processes.

As we work towards our goal of more proactive promotion of human rights, we are continuing to focus on *Outreach activities*, which help raise public awareness of *The Code* and the Commission's activities. The human rights officer based in The Pas expanded the number of satellite offices in that region from two to four. He now regularly visits Swan River and Dauphin each month, in addition to Thompson and Flin Flon, while continuing to travel extensively to many other small communities in Northern Manitoba. When a human rights officer position became vacant, the decision was made to hire an Aboriginal person to focus on making the Commission's services more accessible and meaningful for Aboriginal people in the Winnipeg area. Adopting the model used in Northern Manitoba, this officer regularly attends the offices of the Manitoba Metis Federation, the Aboriginal Centre and the municipal offices in St. Laurent.

The Commission undertook a number of other outreach activities in partnership with the Canadian Human Rights Commission, including joint advertisements, speaking engagements, displays at community events, and the awarding of an annual Human Rights Commitment Award. Manitoba is the only province in which the federal and provincial commissions are located in the same building, an arrangement we believe serves the public more effectively.

Another goal, which emerged from our strategic planning process, was to expand and strengthen our public education programs. With this goal in mind, The Commission embarked on several important new *public education initiatives* during the year.

In November, we introduced a new monthly Bulletin, MHR Connections, which is available online, by fax and by regular mail. This new publication has received very positive responses, and is an effective way for the Commission to distribute timely information about human rights issues.

"The world is so fast that there are days when the person who says it can't be done is interrupted by the person who is doing it."
Anonymous

Focusing on human rights in the education system was another major initiative of the Commission. Over 230 students from across Manitoba attended our first Youth Awareness Conference in November. The conference was so successful that it will be held annually to celebrate International Human Rights Day. During the conference, we became very aware of the extent to which bullying and harassment have become serious issues in the everyday life of many young people. One conference workshop titled "Bully Alert" was videotaped and served as a basis for a video produced by the Commission. The final phase of this project will be realized in 2002, when the video becomes part of an interactive feature on the Commission's Website. The video is also available free to schools and youth groups

Another goal set out by the Commission in its strategic planning session, is to continually improve its complaint resolution process. Year end statistics in ***complaint resolution activities*** provide some encouraging statistics.

A total of 315 matters were resolved during the year. (i.e. formal complaints and pre-complaint resolutions), an increase of 34 over last year. Another positive outcome was that settlements were reached in 37% of the matters resolved, making the investigative process unnecessary. An additional 12% of the matters resolved were settled in mid-investigation. Therefore, settlements comprised 49% of the 315 resolved complaints.

When all the methods used by the Commission are combined, the average time taken to resolve these 315 matters was 103 days.

Human rights complaints vary greatly in scope and complexity, and the Commission is committed to offering the parties involved a range of complaint resolution processes. In some circumstances, mediation and conciliation offer advantages. With the pre-complaint conciliation process, there is the possibility of resolving human rights issues at the earliest possible opportunity, usually within days of a complainant's initial contact with the Commission. Intake staff resolved 88 of 315 matters during the year by way of pre-complaint conciliations, in an average time of 30.3 days. An additional 12% were resolved through pre-investigation mediations, which were, on average, completed within 51 days. In total, 37% of the matters resolved were settlements reached prior to the commencement of an investigation.

Mediation and conciliation offer other advantages in addition to timeliness. Some settlement possibilities may be available only at an early stage and not later in the process. For example, the opportunity to be re-instated in a particular position may have been lost by the time an investigation has concluded. Commission mediators have also noted that respondents at a pre-investigation stage seem more willing to undertake human rights education, which in turn may prevent future complaints. Finally, the consensual nature of resolutions reached through mediation and conciliation is consistent with the remedial purpose of human rights legislation.

Investigations continue to be a fundamental and important method of dealing with complaints, as evidenced by the fact that 140 investigative reports were prepared during the year. The average length of an investigation in 2001 was 8.15 months. Investigative reports are reviewed by the Board of Commissioners, which may decide to terminate proceedings or to refer a complaint to a hearing before an independent human rights adjudicator. The Board terminated proceedings on 27% of the matters resolved and referred 7% to adjudication.

One important objective reached during the year was the achievement of a substantial reduction in withdrawn and abandoned complaints. During 1992-1995, (inclusive) the percentage of these complaints ranged from 29% to 51%, whereas settlements in those years ranged from 15% to 23%. In the year 2001, however, those figures have been reversed; settlements were reached in 49% of the matters resolved, while only 14% had been withdrawn or abandoned.

"I can't understand why people are frightened of new ideas. I'm frightened by the old ones."
John Cage

Although the volume of complaints registered this year is comparable to last year, the percentage of complaints based on disability continues to steadily increase. In 1998, 1 of every 4 complaints filed was based on disability; by 2001, the number has risen to 1 of every 3. A substantial increase in disability complaints is a trend noted by other commissions across the country. Not only has there been an increase in disability complaints, but also the allegations raised have become increasingly complex, and there are more complaints based on mental disability than was the case in the past.

The vast majority of complaints continue to occur in employment. This trend was noted in 1999 and, at that time, the Commission embarked on a series of employment seminars. These seminars have become the foundation of the Commission's education programs. In the coming year, as part of our strategic plan, these seminars will be updated so that they offer employers the latest in human rights information.

The Commission has accomplished a great deal in 2001 and has set the stage for the successful achievement of its goals in the coming years. I would like to acknowledge the hard work and enthusiasm shown by Commission staff, and to thank the Board, particularly Janet Baldwin and Jerry Woods, for their guidance and support throughout the year

Dianna Scarth

Complaint Process

Manitoba Human Rights Commission

When the Commission is First Contacted

- The intake unit is the first point of contact when someone calls the Commission
- The person may be provided with information on the Commission and the *Human Rights Code* or directed to another agency if the matter does not fall within *The Code.*
- After establishing that the complaint falls within the Commission's jurisdiction, the intake staff will attempt, in some cases, to resolve matters informally, usually over the telephone. This is called a pre-complaint resolution.
- If pre-complaint conciliation is not appropriate or does not result in resolution, a written complaint will be prepared, registered and sent to the respondent.

After a Complaint has been Formally Registered

- The parties are offered an opportunity to resolve their complaint through a voluntary resolution process called pre-investigation negotiation, which is facilitated by one of the Commission's specially trained mediators.
- All pre-investigation negotiations are confidential and are conducted on a neutral, without prejudice basis.
- Complaints not resolved by pre-investigation negotiation will proceed to a full investigation by the Commission's investigators. The investigation may include interviews and documentation review.
- Once an investigation is concluded, investigators prepare a report of their findings and make a recommendation to the Board of Commissioners as to whether or not a complaint should proceed further.
- At any time during the investigation process, the parties may explore voluntary resolution with one of the Commission's mediators.

Once a Complaint has gone to the Board of Commissioners

- The Board is free to accept, reject or modify investigators' recommendations.
- The Board may dismiss a complaint.
- The Board may direct mediation to be undertaken to settle a complaint.
- The Board may ask the Minister of Justice to appoint an independent adjudicator from an established roster.
- The adjudicator convenes a public hearing, hears the evidence and issues a written decision as to whether there has been a contravention of *The Code.*

Introduction

Activities

A total of 485 files were opened in 2001. Files are opened when a complainant requests that an allegation, which appears to have the basis for a complaint and falls within the jurisdiction of the Manitoba Human Rights Commission, be pursued.

Pre-complaint resolution was attempted with 399 files and 88 of these were resolved successfully. In another 133 files, the complainant decided not to pursue the complaint after receiving additional information regarding the other party's position. The average length of time that a file spent at the pre-complaint stage in 2001 was 30 days.

"Freedom, like peace, is indivisible. I must protect my neighbour's rights in order to safeguard my own."
Tommy Douglas

Of the total files opened in 2001, 241 resulted in formal complaints being filed with the Commission.

During the year, the mediation team was assigned 133 formal complaints for the purposes of pre and mid-investigation negotiation. 32 of those complaints were resolved successfully. Pre-investigation negotiations were, on average, completed within 51 days in 2001, while mid-investigation negotiations took, on average, 78 days.

The investigation team was assigned 181 formal complaints in 2001. During the year, the team completed investigations and prepared investigation reports with recommendations to the Board of Commissioners on 140 complaints. These reports were then reviewed and considered by the Board of Commissioners and determinations were made pursuant to *The Code* (either that the complaint be dismissed or that it be referred to directed mediation or adjudication). Another 33 complaints were either settled during investigation, withdrawn or abandoned by the complainant. The average length of an investigation in 2001 was 8.15 months, a substantial decrease from the average in 2000.

Directed mediation is the last opportunity for a settlement between the parties. It is a process, which occurs after a full investigation of a formal complaint has been completed and the Board of Commissioners has determined that the complaint will not be dismissed and that directed mediation ought to occur. 37 formal complaints were referred to directed mediation in 2001 with 8 of those cases being resolved successfully. Directed mediations were, on average, completed within 109 days.

When all of the options noted above are combined, and a time calculated, the average time to process complaints in 2001, from the pre-complaint attempt to directed-mediation, was 103 days or just over 3 months.

During 2001, no adjudication hearings were held.

In all, during 2001 the Commission resolved 315 matters (either at pre-complaint or after a formal complaint had been filed). As a result, the Commission resolved more matters than became formal complaints in 2001 (315 resolved; 241 formal complaints filed). Of those 315 matters that were resolved during this year, 118 were resolved prior to an investigation being commenced (i.e. in pre-complaint or in pre-investigation negotiation). This means that 37% of the matters resolved by the Commission were resolved prior to an investigation even being commenced.

As of December 31, 2001, the Commission's caseload was 352 files.

Settlements

Disability

Pre-complaint - Informal

Allergies may be a Disability

Strong odors, including the scent of perfumes, can cause problems for some people. The complainant in this case reported that she had a serious allergy to perfumes.

In the past, her employer had been good at controlling perfume in the workplace. Recently however, it appeared that this resolve was weakening. She called the Commission.

"My disability is that I cannot use my legs. My handicap is your negative perception of that disability and thus of me."
Rick Hansen

An intake staff member contacted the employer who agreed to re-emphasize to all employees the serious, physical problems perfumes caused this employee. He put information in each pay envelope and addressed the subject at the following staff meeting. He also told his supervisors to take a pro-active approach and to talk to any employee wearing perfume.

The complainant was satisfied with this outcome.

Mediation

Duty to Accommodate Employee with Depression

A woman was hired as a manager trainee in September. In November, she was diagnosed with depression and was put on medication. Her doctor suggested that she take three weeks off work to allow time for the medication to work.

The woman advised her supervisor of her situation and requested accommodation. She claimed she told the supervisor that she knew that this was a lot of time off, and she was willing to come in part time over the next three weeks. She offered the supervisor the documentation from her doctor but said the supervisor told her it wasn't necessary.

Apparently the supervisor then spoke with the district manager and allegedly informed the woman that they would have to hire someone else as the manager trainee. Furthermore, she no longer had a full time position but rather was given an "as needed" part time job and her salary was reduced.

She contacted the Commission and said that she no longer wanted to work there and was looking for other employment. The concept of reasonable accommodation was explained to her and she decided to pursue a complaint.

The Respondent agreed to enter into a negotiated settlement with the complainant. As a result of mediation, the respondent agreed to pay the amount of $331.11 net to the Complainant for lost wages, update the complainant's record of employment, and write a letter of reference. The Complainant agreed to these terms.

Sex

Pre-complaint - Informal

Saying "Sorry" Not Enough

When a new manager was accused of sexually harassing a female employee, he apparently first denied the allegations and, then responded that he didn't know his conduct bothered her.

"We must remember that a right lost to one, is lost to all."
William Reece Smith, Jr.

The woman had reported to her supervisor that the store manager referred to her as "babe, sweetheart and honey", tickled her and touched her inappropriately. Although the manager apparently said he was sorry, the woman refused to accept the apology, claiming she could not continue to work with him. She was offered a transfer but felt this was unfair as, at her present location, she could walk to work. She resigned without notice. She did not want to work there but talked to an intake staff member about the manager's alleged behaviour.

When employers are aware of, or ought to be aware of, harassment in the workplace, they have a duty to stop or prevent it from re-occurring. After discussing the situation with Commission staff, the Company agreed to send its managers to the Commission's Employment Seminar.

The complainant immediately found work elsewhere. However shortly thereafter, the manager resigned and the woman was offered a position at the original location. She accepted and was satisfied with the outcome.

Mediation - Shuttle Negotiation

Pregnancy Results in Reduced Hours

The complainant was a twenty-year-old woman who had worked full time as a waitress in a restaurant for almost two years. In early January she discovered she was pregnant and informed her employer. She claimed that other employees warned her that the boss did not like visibly pregnant waitresses working in the restaurant.

By April the complainant's hours had been reduced. By the end of the month, she maintained that she had confronted her employer, telling him she would have to resign since she could not live on three-hour shifts. She received her record of employment, which stated she had been laid off due to shortage of work. She alleged there was no shortage of work and claimed that new waitresses had been hired recently.

Discussions took place with a Commission mediator who met separately with the complainant and the respondent. A settlement was reached and the woman received $200.00 in general damges from her former employer.

Age

In Manitoba there is no age restriction on discrimination. Both young and old are protected under all the articles covered within *The Code.*

"People only see what they are prepared to see."
Ralph Waldo Emerson

Pre-complaint - Informal

Mandatory Retirement Discriminatory

The complainant, who was turning 65 in December, felt pressured to retire. She claimed that her supervisor repeatedly made comments to her regarding early retirement. Furthermore, she alleged that the company owner advised her to retire that year and had her meet with the company's financial advisor.

The woman was not ready to retire. She had planned to work at least one more year.

The Commission contacted the employer who subsequently provided written confirmation that it would not be their practice to compel employees to retire.

The complainant was satisfied with this outcome and plans to retire next year.

Mediation - Face to Face Negotiation

Application Form Reveals Age

A fifty-one year old man alleged that he faced differential treatment in employment on the basis of his age. He filed a complaint with the Commission.

Three jobs with one employer were vacant. The complainant had applied for all three positions over a course of a few months. He alleged that he had a number of years experience, which met the requirements for these employment opportunities.

He noticed, however, that when filling out the application forms, he was requested to put down dates as to when he attended secondary school.

According to the complainant, all three positions were filled and he did not receive one interview. Since he had revealed his age in the application form, he believed that he was discriminated against on the basis of his age.

A Commission mediator brought the two parties together and an agreement was mediated. The employment application was amended and the request for dates regarding secondary school attendance was removed. The respondent also agreed to give the complainant assistance when applying for positions. For example, the complainant was to receive feedback on his resume and application, and a debriefing if he was unsuccessful.

Ancestry

Pre-complaint - Informal

Apology Extended and Employee Returns to Work

The complainant is Arabic. He was hired as a chef at a local restaurant. On his first day of work, he alleged that he experienced rude comments about his country of origin from a co-worker. He said he reported these comments to the head chef, who in turn spoke to the co-worker. He claimed the head chef then

head chef, who in turn spoke to the co-worker. He claimed the head chef then apologized and told the Complainant to go home and he would call him the next day. After two days of not hearing from the restaurant, the man called the Commission.

The management of the restaurant was contacted. The executive chef met with the Complainant and apologized again. The Complainant agreed to resume work and the co-worker also extended his apology.

Mediation - Shuttle Negotiation

$5000 Harassment Settlement

Under *The Code,* harassment is defined as a course of abusive and unwelcome conduct or comment on the basis of the grounds outlined in Section 9(2). In the following case, the complainant alleged he was harassed on the basis of his ancestry.

"Freedom is that instant between when someone tells you to do something, and when you decide how to respond."
Dr. Jeffrey Borenstein

The complainant is of Metis ancestry. He worked for a contractor in a position, which was described as highly responsible, stressful, and dangerous. He began working at this job in June 2000. He said that about two months later a new area manager was hired.

The complainant said he began experiencing harassment from the new manager almost immediately. He claimed that every day for almost one month, this man called him a "savage" and would refer to him as "savage" rather than use his name.

At first the complainant said he tried to laugh it off but he eventually confronted the manager, asking him why he was referring to him in this way. According to the complainant, the manager replied in a loud voice "because that's what you are."

In January of 2001, the complainant alleged he was told that the company was hiring another person. He claimed he was informed that he appeared nervous on the job and was asked to resign. According to the complainant, no one had questioned his performance before.

Believing he had no choice, the man resigned his position. He contacted the Commission and filed a complaint, stating he was subjected to harassment in the workplace because of his ancestry.

Mediation between the two parties took place and an agreement was reached. The Complainant received $5000 as general damages (representing compensation for loss of dignity, and injury to feelings) and received a letter of apology.

Family Status

Pre-complaint - Informal

Failure to Accommodate - Take Two

The complainant was a single father with a four-year-old daughter who had special needs because of a disability. Shift work was difficult, if not impossible for him, since his daughter received day services from a child care agency. With an hourly wage of $8.50, the complainant could not afford to hire someone after hours, especially since the child required someone with special needs training.

He had contacted the Commission the year before when he was placed on rotating shift work. At that time, the company agreed to accommodate his needs. However, once again the man was scheduled for the evening shift. He returned to the Commission saying he believed that because of his family status, his employer had once again failed to accommodate him. He agreed to have the Commission attempt another pre-complaint resolution with his employer to resolve this re-occurring problem.

After discussions with one of the Commission's intake staff, the employer agreed to permit the complainant to remain on day shift until some other suitable childcare arrangements were possible.

Mediation - Shuttle Negotiation

Negotiation Results in $18,000 Settlement

A woman had worked for a retail company for over eleven years as a payroll administrator. She took maternity leave and requested an additional unpaid leave. She returned to work nine months later.

"Challenges are what make life interesting; overcoming them is what makes life meaningful."
Joshua J., Marine

One month prior to her scheduled return, she alleged that she had requested a temporary schedule accommodation. She asked if she could work evenings enabling her to be at home when her husband was working. She said that her request was refused. She claimed that her employer said that the evening shift was not possible because she would not be available to the supervisors. She contended that she called a second time with a suggested compromise, requesting five hours on the day shift and a further three hours in the evening. Her mother, she said, was willing to look after the child in the mornings.

Apparently this was not a reasonable solution for the employer. The complainant was called and informed that they were working on a severance package of $10,000.

The woman brought her concerns to the Commission. She believed that the refusal to provide her with a temporary altered work schedule was a failure to accommodate her special needs based on family status.

The employer was willing to enter into settlement negotiations. Meetings took place and an agreement was reached, which included a positive letter of reference, a revised record of employment and a sum of $18,000. The financial settlement was broken down into $8,000 as compensation in lieu of reasonable notice and approximately $10,000 as compensation for legal fees, financial losses and injury to dignity, feelings and self-respect.

Source of Income

Pre-Complaint - Informal

Student Denied Apartment

A student said her application for an apartment was denied because of her source of income, which was a student loan. She said this refusal was not based on personal merit and that no effort was made to do a reference check to verify if she had ever had a problem paying her rent. According to the woman, the caretaker

told her that they had problems with students in the past.
The student called the Commission and the owner was contacted. He agreed to attend the Commission's workshop for landlords and was sent a copy of the Commission's Housing Guidelines. The complainant was satisfied with this outcome and found an apartment elsewhere.

Religion

Pre-complaint - Informal

Duty to Accommodate Religious Observances

The complainant is a member of the Church of Latter Day Saints. A part time sales employee advised her employer that she was unable to work Sundays due to her religious beliefs. Her employer accommodated this request. She claimed, however, that when a full time supervisory position came up she was passed over. She said her manager told her that her lack of availability on Sundays was inconvenient. The complainant said she had informed her manager that she would work Saturdays and felt it was unfair to deny her a promotion because of her religion.

"Conquering any difficulty always gives one a secret joy for it means pushing back a boundary line and adding to one's liberty."
Henri Frédéric Amiel

The employer was contacted by an intake staff member to discuss the matter. As a result, the Complainant was upgraded to full time and received a modest salary increase. The employer agreed to send representatives from the company to the Commission's next employment seminar.

Board Directed Mediation

Mandatory Meeting Causes Problems

The complainant has a deep commitment to her religion and attends services every Sunday morning and Wednesday evening. She worked part time at a hair salon and also operated her own hair styling business in her home.

The owner of the Salon called a staff meeting on a Sunday morning and the complainant told him she could not attend due to her commitments at church. He told her to try because the meeting was "mandatory."

She did not attend the meeting. On her return to work the following Wednesday she claimed she was fired because she had not been at the Sunday meeting.

During the investigation, the respondent alleged that his employee's dismissal had nothing to do with religion. He said that he had concerns about the complainant for some time. He contended that when he asked her to work additional hours, she refused. As well, he says he suspected that she was taking away his customers by providing services for them at her home. The complainant denied this. She produced two customers who said they had asked her to book them into her home and she refused because they were the respondent's clients. When it came to extra hours, the Complainant stated that the work was on Sundays and she could only work after 1:00 p.m. She says she worked Sunday afternoons for several months.

The Board of Commissioners directed that mediation should take place and if no agreement could be reached, an adjudicator would be appointed. An agreement was reached. The Respondent agreed to pay the Complainant

University Monitoring Reports

University of Winnipeg

The University of Winnipeg has provided the Manitoba Human Rights Commission with hiring data and information concerning recent employment equity initiatives. These initiatives have been undertaken during the year with a view to advancing its stated objective of "...improving the status of all women on campus in matters concerning their equitable treatment." This information was provided for the first time, pursuant to the terms of a settlement agreement, to be included in the Commission's Annual Report.

The University has implemented employment equity initiatives at both the recruitment and hiring stages. Employment advertisements now contain an employment equity statement and are distributed beyond the usual university network. Eight employment equity consultants have been recruited, and are participating in selection boards in accordance with a process, which has been set out in the collective agreement between the university and its faculty.

"I skate to where the puck is going to be, not where it has been."
Wayne Gretsky

An important initiative by the University of Winnipeg during 2001, (for the first time,) was to undertake a diversity study. When the response rate to this voluntary study was low, extra efforts were made to provide further information and contact people on an informal basis. In the result, a very high rate of response was achieved. Information obtained through the diversity study has been used by the University of Winnipeg to create a database, which will be used by its Employment Equity Advisory Committee, to establish equity goals on a department by department basis. We will look forward to receiving information regarding progress in this area.

Hiring data provided by the University on the last 4 years reflected some progress toward addressing the historic gender imbalance, which has existed within academic ranks at the University of Winnipeg. There were 24 "new Hires" within the academic ranks during the year. Eleven of those positions were filled by women. It is important to consider not just the number of women hired, but also to note the level at which they were hired.

Six of the 24 new hires were at the instructor level. Within that group, women were represented at the 50% level. However, when the 7 tenure-track positions that were filled during the year are considered, women filled only 2 of those positions. A much higher percentage of women were also hired to fill the non tenure-track term positions at the Assistant Professor rank (5 out of 9). It is a matter of concern to note that, although the number of women within the academic ranks has risen overall, the percentage of women hired to fill tenure-track positions was relatively low.

Two departments, History and Psychology, had been identified in 1997 as having a low number of female staff, as compared with the availability of qualified women in the external workforce. As of March 31, 2001, 5 of 19 (26%) faculty member in the History Department were women. In the Psychology Department 6 of 18 (33.3%) faculty members were women.

Within the year 2001, the University of Winnipeg adopted new approaches, which reflected its commitment toward achieving employment equity objectives. The extent to which these objectives have been achieved in the year 2002, will be considered in our next Annual Report.

Brandon University

For the third time, Brandon University has submitted hiring data for the previous year to the Manitoba Human Rights Commission. The data has been reviewed, and a summary is included in this annual report pursuant to a settlement agreement. The objective in reviewing the hiring data, and related information, is to determine whether progress has been made toward rectifying the under-representation of women in faculty and administrative positions at the university. It should be noted that the under- representation was found to exist in a statistical analysis undertaken by the Commission in 1997, which compared the availability of qualified women in the external workforce to the number of women in Brandon University on a department by department basis. The data showed that women were under-represented in all faculties at Brandon University at that time, with the exception of Nursing.

Hiring data provided for the year ending August 31, 2001, indicated a total of 19 "new hires", of which only 7 were females. When the three positions, which were conditional on funding being obtained from an external source, are deleted, only 5 of the 16 (31%) faculty hired during the period under review were females. These figures may be contrasted with the previous year, when 18 of a total of 33 new hires were women (54%).

"No matter how far you have gone on the wrong road, turn back."
Turkish Proverb

One particular concern, which was identified in previous annual reports, was the under-representation of women in the Faculty of Science. The most recent hiring data did not disclose any significant change. Of the 7 new hires within this faculty during the year, 6 were males and all were hired at the rank of assistant professor (although only one of those was the tenure track position). Of the 6 tenure track positions overall, only one was filled with a female. Therefore, the pattern of under-representation of women in the Faculty of Science has continued with no noticeable improvement during the year.

As noted previously, Brandon University has recognized that there has been a historical gender imbalance within the academic and administrative ranks at the University, and has undertaken to take steps needed to deal with the imbalance. As a smaller university in a rural setting, Brandon University faces unique challenges when recruiting and hiring faculty and staff. Nonetheless, the recruitment efforts, which have been employed to date, appear to have had marginal success at best. We would again suggest that consideration be given to the implementation of special measures if there is to be real progress in the areas of recruitment, hiring, and retention of women. Brandon University does not have a formal employment equity program. During meetings with university representatives, a number of possible initiatives were discussed which the University agreed to consider.

It was a matter of concern, as well, to learn that the anti-harassment and anti-discrimination policies of the university had been discontinued temporarily so that new policies could be created. Given the importance of such policies in a university setting, it would be a matter of great concern should the university not have such policies in place for an extended period of time.

In the Commission's next Annual Report, we will review with interest the extent to which Brandon University has managed to develop equity targets to cover gender, visible minorities and persons with disabilities. This was a proposal to which senior administration within the University expressed commitment last year, but was an objective, which had not been, realized when the most recent data was submitted.

Raising Awareness

Introduction

Discrimination cannot be overcome by relying solely on the resolution of individual complaints. It is equally important to inform people as to their rights and responsibilities. *The Manitoba Human Rights Code* states that "it is important that human rights educational programs assist Manitobans to understand all their fundamental rights and freedoms, as well as their corresponding duties and responsibilities to others."

The Manitoba Human Rights Commission takes its educational mandate very seriously. In the past year it has continued to expand its educational activities.

Publications

On reviewing its newsletter *Human Rights from Manitoba,* the Commission decided to make a change in 2001. The quarterly newsletter was replaced by a monthly Bulletin called *MHR Connections*. This change has resulted in a more timely publication with information on human rights and the activities of the Manitoba Commission. Subscribers can receive *MHR Connections* by email, fax or in printed form, by mail.

"Even if you are on the right track, you'll get run over if you just sit there."
Will Rogers

News releases were also used to educate and inform the public. Releases dealt with such topics as supporting proposed changes to legislation allowing same sex couples the same legal rights to adopt as heterosexual couples; a response from the Commission following the tragedy of September 11th; and the First Annual Youth Awareness Conference.

Website
www.gov.ca/hrc

The Commission's website regularly attracted people, with the number of "hits" per month continually increasing. On average, the website received 5816 hits per month in 2001, more than 700 per month more than last year. Brochures, fact sheets, decisions, advisory opinions, *The Manitoba Human Rights Code* and the Connections Bulletin are available on the website. An interactive site designed specifically for students and featuring videos on such topics as bullying and harassment and a monitored chat room will be available in 2002.

Seminars

In 2001, the Commission's educational activities included six different seminar topics. They were: A full day Employment Seminar and half day seminars on the following topics: Human Rights Issues for Non-profit Organizations; Reasonable Accommodation in the Workplace; Harassment in the Workplace; and Human Rights Issues for Rental Agencies, Property Owners and Apartment Managers. A lunch time seminar on Recent Developments in Human Rights Law was also available for lawyers, law students, human resource professionals and anyone who is interested in developing a better understanding of human rights legislation and its impact.

A total of 244 people attended the seminars throughout the year.

Outreach

The Commission continues to place a high priority on educational presentations. These activities are at times pro-active and at other times a response to a request. In total, 144 presentations were delivered throughout the province, some to individuals and others to schools or training centres, businesses, labour organizations and community groups.

Reaching young people was a priority for the Commission in 2001. Of the many presentations given by the Commission staff, 41 took place at Manitoba schools and training centres. As well, schools continue to request the many human rights videos, which are available through the Commission.

Youth Conference

In an effort to educate young people about human rights issues, the Commission organized a very successful Youth Awareness Conference in November.

"Never be bullied into silence. Never allow yourself to be made a victim. Accept no-one's definitions of your life; define yourself."
Harvey Fierstein

Over 230 students from across Manitoba came to Winnipeg to attend. They travelled from the North, representing schools from such places as Thompson, Lynn Lake, Flin Flon, Oxford House, and Snow Lake. Rural communities such as Beausejour, Killarney and Altona also sent students.

This one-day conference was in celebration of International Human Rights Day and consisted of workshops, panels and presenters dealing with human rights topics. Discussions centred on discrimination and harassment on the grounds of ancestry, age, sexual orientation, disability, and other topics covered in *The Human Rights Code.* Workshop topics include "Working Blues" (employment), "Bully Alert" (harassment and bullying), "Backlash" (September 11th aftermath) and "Nothing to Cheer About" (harassment in sports).

The Conference had an Aboriginal focus, with a number of Aboriginal speakers taking part. Elder Nelson James of Rousseau River offered words of guidance. Rosanna Deerchild, former columnist for the Winnipeg Sun and current news producer at the Aboriginal Peoples Television Network, delivered the keynote address. Each spoke from the vantage point of growing up and working as an Aboriginal person in Manitoba. Over lunch, the students were entertained by Ian Ross, also known as "Joe from Winnipeg." He spoke of who Ian Ross really is, and how his alter ego Joe from Winnipeg came to be. Jerry Woods, Vice Chair of the Commission was master of ceremonies. The conference concluded with door prizes, the viewing of student made videos and the announcement of the winner of the video competition, which was École Communautaire Aurèle Lemoine.

The conference and the Bully Alert Workshop formed the basis for a video presentation, which will be available on the new interactive student website in 2002.

Awards

The 2001 Manitoba Human Rights Commitment Award was given to Hersch Zenter, who was presented with the award by The Honourable Gordon Mackintosh, Minister of Justice, at the 13th Annual Human Rights Day Conference hosted by the Community Legal Education Association. The Manitoba Human Rights Commission and its partners, the Canadian Human Rights Commission and CLEA, give this honour to individuals who have shown a long time commitment to advancing human rights in Manitoba.

In 1984, Mr. Zentner began teaching students in the River East School Division about the Holocaust. He continued this work after his retirement in 1992. Since then he has visited over seventy Manitoba schools per year.

Mr. Zentner is one of the founding members of the Jewish Heritage Centre of Western Canada and has served on a provincial cultural advisory committee for the Social Studies curriculum since1999.

Regional Reports

The Manitoba Human Rights Commission has two regional offices. Each office has one human rights officer and one intake worker. These offices are located in The Pas and Brandon.

Brandon

From October to December a new Human Rights Officer in Brandon expanded outreach into the community with the intention of increasing the profile of the Commission. She contacted and spoke with community groups, businesses and individuals who, up to this point, did not have much contact with the Commission.

"The world is a dangerous place to live, not because of the people who are evil, but because of the people who don't do anything about it."

Albert Einstein

The staff at the Brandon Office gave a total of 10 educational presentations, speaking with over 230 people. Besides Brandon itself, these presentations were given in Souris, Melita, Dauphin and Roblin and the participants ranged from high school students to city managers.

Once again in 2001, the Brandon office celebrated International Human Rights Day on December 10th with an open house and candle lighting ceremony. Former Commissioner and Brandon City Councilor Marion Robinsong and the Commission staff spoke to those who attended about the importance of recognizing and cherishing human rights.

The Pas

The Pas Office also had a productive year. The Human Rights Officer expanded his satellite offices to include monthly visits to Swan River and Dauphin. In Swan River the Friendship Centre provides office space. The Regional office of the Manitoba Metis provides space in Dauphin.

The human rights officer also continues his monthly visits to Thompson and Flin Flon.

Fourteen educational presentations were given in the North, with staff visiting both schools and businesses and reaching over 200 people. Participants ranged from students and teachers to managers and employees. Besides Thompson, Swan River and Dauphin, the staff also gave these presentations in Snow Lake, Grand Rapids, and Gillam.

The staff at The Pas office continues to provide education to many large employers including Manitoba Hydro, Inco, Keewatin Community College and the Aseneskak Casino.

Advisory Opinions

Advice Available

The Human Rights Code provides for advisory opinions to be issued by the Manitoba Human Rights Commission. These opinions assist businesses, government departments, organizations, unions, and others in determining whether something they are doing, or planning to do, would contravene *The Code.*

When an application for an advisory opinion is received, it is assessed to ensure that an advisory opinion would be appropriate. The Commission will only issue an opinion where the application of *The Code*, relevant caselaw and policy to the facts is clear.

"There are many ways of going forward, but only one way of standing still."
Franklin D. Roosevelt

In 2001 the Commission issued one formal advisory opinion and declined to issue another. Additional requests for formal opinions were satisfied through consultation and guidance from Commission staff.

The Manitoba Nurses Union requested an advisory opinion with respect to specific standard provisions of collective agreements that it had entered into with various employers and regional health authorities. The first issue was whether providing seniority accrual to members who were active employees, and not to those who were on leave for reasons of disability, extended illness, or injury/condition that resulted in leave on Workers' Compensation for greater than two years, was discriminatory. The Commission determined that this was unreasonable discrimination on the basis of disability, provided the member's extended illness, injury or condition would be considered a "disability" under *The Code.*

The Nurses Union also requested an opinion as to whether allowing members who were on unpaid educational leave to accrue service, with attendant vacation accrual and salary increment entitlement, but not those on unpaid leave for reason of illness or injury, was discriminatory. The Commission determined that this did not unreasonably discriminate against members with disabilities. The Applicant advised that a key consideration in the granting of educational leave was the relevance of the study to the member's current or possible future employment. The Commission concluded that providing some compensation as incentive or recognition to employees undertaking studies that might result in a benefit to the employer was reasonable, and did not wrongfully discriminate against those on leave for reasons of disability or extended illness.

Another application for advisory opinion concerned provisions of four collective agreements, which provided for supplemental benefits to Employment Insurance for employees on maternity or adoption leave, but not to those on parental leave. Biological fathers, therefore, were not entitled to a leave with supplemental benefits to Employment Insurance following the birth of their child. The Commission decided not to issue a binding opinion in this matter, as it was not sufficiently satisfied that this did not result in discrimination contrary to *The Code.*

2001 Commissioners

Commissioners represent the geographic, cultural, social and economic profile of Manitoba. They are appointed for a three year term and serve on a part time basis. There are ten Commissioners, including a Chairperson and a Vice-Chairperson.

Chairperson

Janet Baldwin became the new Chairperson of the Commission in 2001. She taught law at the University of Manitoba for 31 years. Janet was involved in equity and diversity issues at the University, where she served as Chair of the President's Advisory Council on Women and Director of the Women's Secretariat. She revised the University's sexual harassment and human rights policies. She was also a member of the Canadian Association of University Teachers and University of Manitoba Faculty Association Status of Women committees. Since 1999, she has represented retirees on the Board of the University of Manitoba Faculty Association. Currently, Janet is a member of an Agency Liaison Team for the United Way Community Investment Allocation. She is married and has two children.

Vice-Chairperson

Jerry Woods joined the Board of Commissioners in 2001 and was appointed Vice Chair. He is a proud member of the Couchiching First Nation. Jerry has been a labour and social activist all of his working life, which began when he was only fifteen years old. Over the following twenty- five years, he worked as a papermaker at the Boise Cascade papermill in Fort Frances, Ontario. For twenty of those years he served as an Officer with the Local Union. In 1989 he became a full time National Representative for the Communications, Energy and Paperworkers Union. Jerry was transferred to Winnipeg in 1992.

Dr. Amarjit S. Arneja was born in Punjab, India and immigrated to Winnipeg in 1973. He has been a Commissioner since 1994. He is an Associate Professor of Medicine at the University of Manitoba and is active in clinical practice, teaching and research. He has been a Director of the Manitoba Tennis Association for many years and is the past editor of its newsletter. He is presently the Director and Trustee of the India Association of Manitoba and is actively involved in cultural, community and temple organizations.

Randal Smith, Q. C. was called to the Bar in 1980 and received his Queen's Counsel in 1991. He is Counsel with the Aboriginal Law Group of the Federal Department of Justice. Randal is a Past President of the Manitoba Bar Association.

Dianne Frith graduated from the University of Manitoba in 1990 with a Bachelor of Arts degree majoring in French. She lives in Winnipeg and is employed at Faneuil Group as a Quality Assurance Agent. Dianne is active in her church and community events.

Roberta Frederickson is a Shop Steward with the Canadian Auto Workers and was appointed to the Commission this year. She is a long time employee with the Fort Garry Hotel in Winnipeg and has extensive experience in workplace issues. Her interests include human rights and she now teaches Winnipeg CAW members about human rights law and related issues. Roberta has one daughter.

Yvonne Peters has a Bachelor of Arts and a Bachelor of Law from the University of Saskatchewan and a Bachelor of Social Work from the University of Regina. She practices equality rights law in Winnipeg, providing legal consultation and advice to unions, community groups, human rights organizations, the corporate sector and governments. Her community work includes serving as a member of the Equality Rights Panel of the Court Challenges Program and sitting on the Board of the Women's Health Clinic.

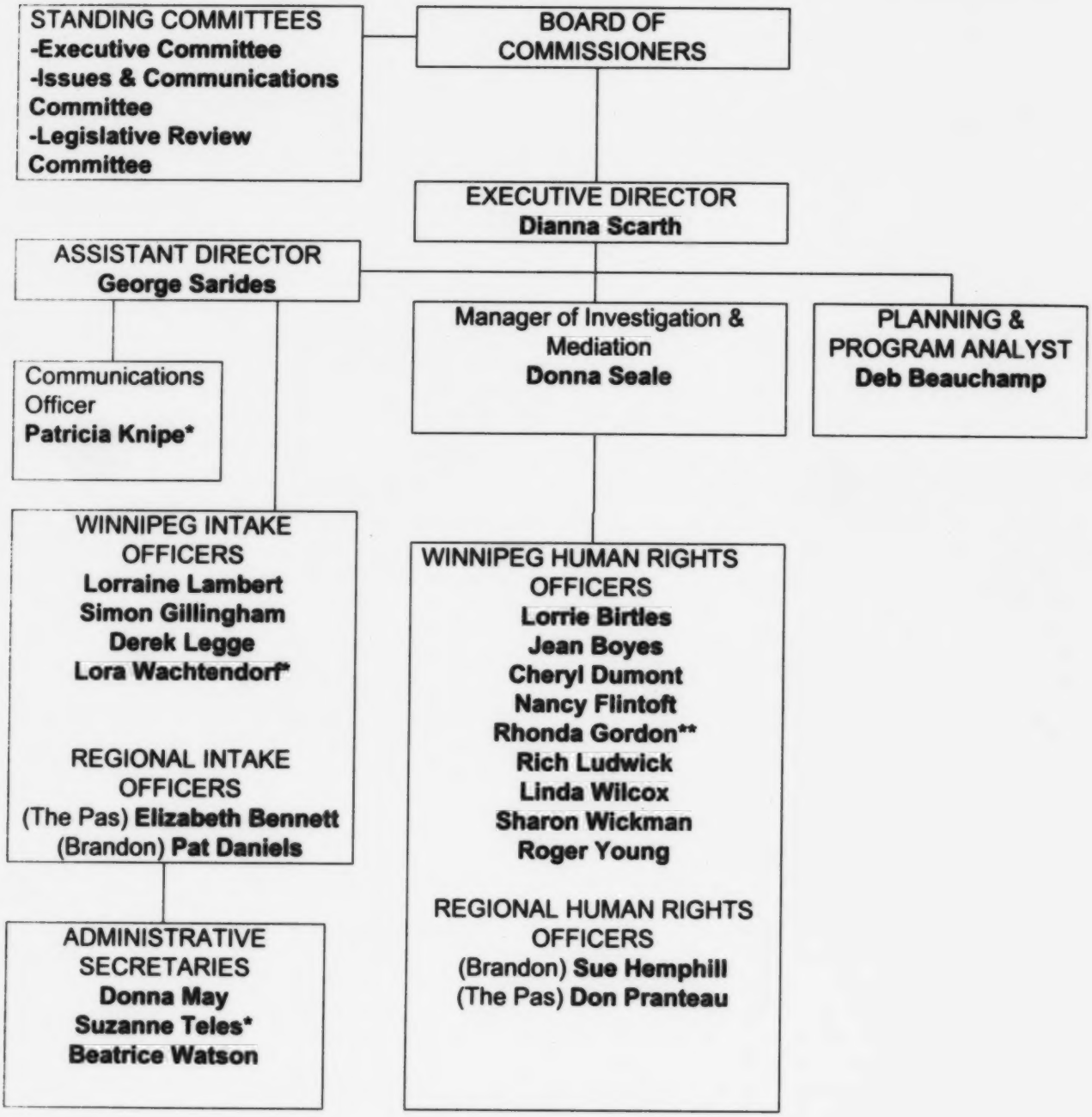
Kemlin Nembhard graduated from the University of Winnipeg with a Bachelor of Arts majoring in Environmental Studies, Social and Economic Studies and Geography. She works as a Women's Health Educator for the Canadian Women's Health Network. She is on the Board of Herizons and is an active volunteer with CHO!CES. Kemlin is very involved in the social justice movement, especially on anti-racism and women's issues. She also works on alternative economic issues. In January 2001, Kemlin went to Dar Es Salaam, Tanzania on a two year work project with CUSO. She resigned as Commissioner at that time.

New

Fausto Yadao is a new appointment to the Commission and is the former Dean of Student Affairs at Red River College. He was also the Director of Regional Centres and Distance Education. In 1990 he led the Red River Task Force on Services to Aboriginal and Multicultural Communities. Fausto has been an active volunteer member of Age and Opportunity, the Manitoba Museum of Man and Nature and the Philippine-Canadian Centre of Manitoba. He is a member of the Refugee Committee at St. Charles Parish Church.

Robin Dwarka is the newest appointment to the Board of Commissioners. She is the Director of Administration for Legal Aid Manitoba. Robin is a Certified Management Accountant (CMA) and has a Bachelor of Commerce (Honours) from the University of Manitoba. She is a member of Toast Masters International and is treasurer and a performing member of the Winnipeg Steel Orchestra. She is also a representative of the Trinidad and Tobago Society to the Council of Caribbean Organizations of Manitoba.

MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION ORGANIZATION CHART



* Half-time

** .7 time

Statistics

Pre-complaint dispositions 2001:

Activity	# of Files	%
13(1) Services	17	19.32%
14(x) Employment	42	47.73%
16(1) Housing	11	12.50%
19(x) Harassment	18	20.45%
20(1) Reprisal	0	0.00%
TOTAL (88)	**88**	**100%**

Grounds	# of files	%
Age	7	7.69%
Ancestry	11	12.09%
Disability	38	41.76%
National Origin	1	1.10%
Marital / Family	7	7.69%
Political Belief	0	0.00%
Religion	2	2.20%
Sex (incl. Pregnancy)	20	21.98%
Sexual Orientation	2	2.20%
Source of Income	3	3.30%
Other (Undifferentiated)	0	0.00%
Total (88)	**91**	**100%**

Formal Complaint Files opened in 2001

Activity	# of files	%
13(1) Services	47	19.50%
14(x) Employment	135	56.02%
16(1) Housing	10	4.15%
19(x) Harassment	42	17.43%
20(1) Reprisal	5	2.07%
15, 17, 18 Other	2	0.83%
Total (241)	241	100%

Grounds	# of files	%
Age	23	9.16%
Ancestry	38	15.14%
National Origin	5	1.99%
Disability	84	33.47%
Marital / Family	13	5.18%
Political Belief	2	0.80%
Religion	6	2.39%
Sex (incl. Pregnancy)	72	28.69%
Sexual Orientation	2	0.80%
Source of Income	2	0.80%
Other (Undifferentiated)	4	1.59%
Total (241)	251	100%

* Note that some complaints include multiple grounds and the figure in "(#)" indicates the total number of grounds in all complaints filed.

Total Pre and Formal Complaints 2001 by Activity

Activity	# of files	%
13(1) Services	64	19.45%
14(x) Employment	177	53.80%
16(1) Housing	21	6.38%
19(x) Harassment	60	18.24%
20(1) Reprisal	5	1.52%
15, 17, 18 Other	2	0.61%
Total (88+241=329)	**329**	**100%**

Total Pre and Formal Complaints 2001 by Grounds

Grounds	# of files	%
Age	30	8.77%
Ancestry	49	14.33%
National Origin	6	1.75%
Disability	122	35.67%
Marital / Family	20	5.85%
Political Belief	2	0.58%
Religion	8	2.34%
Sex (incl. Pregnancy)	92	26.90%
Sexual Orientation	4	1.17%
Source of Income	5	1.46%
Other (Undifferentiated)	4	1.17%
Total	**342**	**100%**

*Note that some complaints include multiple grounds and the figure in "(#)" indicates the total number of grounds in all complaints filed.

Formal Complaint Files – Year End Summary – 2001

Formal complaints brought forward from 2000		246
Formal complaint filed in 2001		+ 241
	Total	487
Formal complaint files closed in 2001		- 227
Formal complaint files carried over to the 2002 calendar year		= 260

Status of Complaints carried over to the 2002 calendar year:

In Investigation	168
In Pre-Investigation Mediation	27
In Directed Mediation	24
Total	117

FORMAL COMPLAINTS FILED

1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
245	*265*	*216*	*149*	*150*	*169*	*218*	*308*	*262*	*252*	*261*	*241*

Disposition of Formal Complaints by Activity based on files closed in 2001

Activity (# of Files)	Pre-investigation negotiation	Settled in Investigation/ Negotiation *	Withdrawn/ Abandoned	Dismissed	Settled in Directed Mediation	Referred to Adjudication	Settled by parties	Terminate Other or Not Pursued
13(1) Services	7	1	8	15	4	1	4	2
14(x) Employment	15	8	29	51	1	18	7	6
15(1) Contracts	0	0	0	1	0	0	0	0
16(1) Housing	1	0	4	2	1	1	1	0
19(x) Harassment	7	3	5	14	2	1	2	1
20(1) Reprisal	0	0	0	3	0	0	1	0
Totals (227)	30	12	46	86	8	21	15	9

Disposition of Formal Complaints by Grounds

Grounds (# of Files)	Pre-investigation negotiation	Settled in Investigation/ Negotiation *	Withdrawn/ Abandoned	Dismissed	Settled in Directed Mediation	Referred to Adjudication	Settled by parties	Terminate Other or Not Pursued
Age	2	0	3	3	0	0	0	0
Ancestry	3	2	7	26	1	0	0	3
National Origin	1	0	0	1	0	1	0	0
Disability	9	4	19	19	3	3	11	4
Marital / Family	3	0	4	5	0	0	0	0
Political Belief	0	0	0	1	0	0	0	0
Religion	1	0	1	1	1	0	0	0
Sex	10	3	12	25	2	16	4	2
Sexual Orientation	0	1	0	3	1	1	0	0
Source of Income	1	0	0	0	0	0	0	0
Undifferentiated	0	2	0	2	0	0	0	0
Totals (227)	30	12	46	86	8	21	15	9

***The figures reported in the "Settled in Investigation / Negotiation" section include the number of formal complaints that were settled during investigation or in mid-investigation negotiations.**

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

L'égalité des chance

RAPPORT ANNUEL 2001

Élimination de la discrimination

Site Web bilingue

www.gov.mb.ca/hrc

La Commission
des droits de la personne du
Manitoba

Winnipeg
175, rue Hargrave, 7e étage
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8

Tél. : (204) 945-3007
Sans frais : 1 888 884-8681
ATME : (204) 945-3442
Téléc. : (204) 945-1292
Courrier électronique : hrc@gov.mb.ca
Nous acceptons les appels à frais virés

Brandon
Édifice du gouvernement provincial
340, rue Ninth
Brandon (Manitoba) R7A 6C2

Tél. : (204) 726-6261
Sans frais : 1 800 201-2551
ATME : (204) 726-6152
Téléc. : (204) 726-6035
Nous acceptons les appels à frais virés

Le Pas
Centre de commerce Otineka, 2e étage
C.P. 2550
Le Pas (Manitoba) R9A 1M4

Tél. : (204) 627-8270
Sans frais : 1 800 676-7084
ATME : (204) 623-7892
Téléc. : (204) 623-5404
Nous acceptons les appels à frais virés

2001

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

Procureur général
Ministre de la Justice

Palais législatif
bureau 104
Winnipeg (Manitoba) CANADA
R3C 0V8

Son Honneur
L'honorable Peter. Liba, C.M.
Lieutenant-gouverneur du Manitoba

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai le privilège de présenter à Votre honneur le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pur l'année 2001.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'expression de mon profond respect.

Le ministre,

Gord Mackintosh

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

Monsieur Gord Mackintosh
Ministre de la Justice et procureur général
Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Monsieur,

Nous avons le privilège de vous adresser le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour l'année civile se terminant le 31 décembre 2001.

C'est avec notre profond respect, Monsieur le Ministre responsable de l'administration du *Code des droits de la personne du Manitoba*, que nous vous soumettons ce document.

La présidente,

Janet Baldwin.

7TH FLOOR 175 HARGRAVE STREET WINNIPEG MANITOBA R3C 3R8
(204) 945-3007 TOLL FREE 1-888-884-8681 FAX 945-1292 TTY 945 3442
E-MAIL: hrc@gov.mb.ca WEBSITE www.gov.mb.ca/hrc

Table des matières

Le Code des droits de la personne du Manitoba	*2*
Message de la présidente	*3*
Rapport de la directrice générale	*5*
Dépôt des plaintes	*8*
Introduction	*9*
Règlements	*10*
Rapport de surveillance	*16*
Sensibilisation	*18*
Rapports régionaux	*20*
Avis consultatifs	*21*
Les commissaires en 2001	*22*
Organigramme de la Commission	*24*
Statistiques	*25*

Le Code des droits de la personne du Manitoba

En 1987, le gouvernement provincial a adopté le *Code des droits de la personne du Manitoba* actuel. En vertu du *Code*, la protection englobe tous les âges. Le *Code* interdit la discrimination non justifiée reposant sur les motifs suivants :

- Ascendance
- Âge
- Milieu ou origine ethnique
- Religion ou croyance, croyances religieuses, associations religieuses ou activités religieuses
- Nationalité ou origine nationale
- Sexe, y compris la grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse Caractéristiques fondées sur le sexe
- Orientation sexuelle
- État matrimonial ou situation familiale
- Source de revenu
- Convictions politiques, associations politiques ou activités politiques
- Incapacité physique ou mentale

Les membres des autres groupes qui ont été habituellement désavantagés, mais qui ne sont pas énumérés ci-dessus, peuvent être en mesure de déposer une plainte reposant sur des motifs analogues.

La Commission des droits de la personne du Manitoba a pour mandat d'atteindre l'égalité des chances et d'éliminer la discrimination dans les secteurs du logement, de l'emploi, des contrats et des services offerts au public. La plupart des activités qui se déroulent au Manitoba sont de compétence provinciale. Toutefois, les plaintes se rapportant à des entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, telles que les lignes aériennes, les banques, les télécommunications, les terres domaniales exclusivement réservées aux Autochtones, et la fonction publique fédérale devraient être soumises à la Commission canadienne des droits de la personne.

La Commission des droits de la personne du Manitoba est autorisée à jouer le rôle de médiateur et à faire enquête sur les plaintes concernant la discrimination, à soumettre des causes à l'arbitrage, à donner des opinions consultatives qui lient les parties, à offrir des activités éducatives et à promouvoir les droits de la personne.

Énoncé de mission

La Commission des droits de la personne du Manitoba a le mandat d'atteindre l'égalité des chances et d'éliminer la discrimination.

Conseil des commissaires

Janet Baldwin
Présidente

Jerry Woods
Vice-président

Commissaires

Dr Armarjit S. Arneja

Kemlin Nembhard

Roberta Frederickson

Yvonne Peters

Randal Smith, c.r.

Dianne Frith

Fausto Yadao

Robin Dwarka

Ministre
L'honorable
Gord Mackintosh

Message de la présidente

Ma première année

Ce fut un honneur pour moi que d'être nommée présidente de la Commission des droits de la personne du Manitoba en février 2001, à la suite de Ken Filkow, c.r. En même temps que moi furent nommés Jerry Woods au poste de vice-président, et Robin Dwarka et Fausto Yadao en tant que commissaires. Avec Ken, se sont retirés du conseil Cheryl Dumont, vice-présidente, et Fred Arrojado, commissaire. Quant à Kemlin Nembhard, elle nous avait déjà quittés auparavant pour aller travailler pour CUSO au Kenya. Je tiens à remercier les commissaires aujourd'hui à la retraite, en particulier Ken Filkow, qui a assumé les fonctions de président pendant treize ans, et qui s'est ainsi valu la reconnaissance à l'échelon provincial et national à la fois.

« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. »
Article premier de la Déclaration universelle des droits de l'homme

Le Conseil des commissaires établit les politiques de la Commission, détermine le traitement de toutes les plaintes, et dirige les activités et programmes que la Commission entreprend, pour remplir son triple mandat d'application du Code des droits de la personne, l'éducation du public et la promotion des droits de la personne. Le Conseil s'est réuni sept fois en 2001. La gestion des cas et les délais ont continué de s'améliorer sous la direction de notre nouveau gestionnaire des enquêtes et médiations, Donna Seale. Alors que 21 cas ont été renvoyés en arbitrage, il n'y a eu aucune audience d'arbitrage en 2001. Les cas qui ont fait couler beaucoup d'encre au chapitre des attestations d'études médicales étrangères ont été renvoyées en requête préalable à l'audience, à la médiation multipartite, ce qui traduit la rentabilité de la médiation et l'accent que met le Conseil sur les questions tant systémiques qu'individuelles.

La Commission a donné de l'expansion à ses programmes d'éducation, notamment à ses colloques de formation qui ont connu un très grand succès. En 2001, la formation a mis l'accent sur les jeunes, avec pour point culminant la première Conférence annuelle de sensibilisation des jeunes en novembre.

Le Conseil a adopté une attitude plus proactive face à la promotion des droits de la personne, par la voie de lettres à la rédaction et de communiqués destinés aux médias, tels que celui qui fut immédiatement diffusé après la tragédie du 11 septembre, qui mettait en garde contre les dangers des formules stéréotypées et des réactions violentes.

La Commission a présenté un exposé au comité d'examen sur les unions de fait au Manitoba, le Review Panel on Common-Law Relationships, dans lequel elle appuyait le droit des couples homosexuels d'adopter un enfant, l'élargissement de l'application des lois concernant le patrimoine familial aux conjoints de fait, et le droit des couples homosexuels d'opter pour le mariage. La Commission a exhorté le gouvernement du Canada à intervenir dans les cas qui remettent en question la restriction du mariage aux couples hétérosexuels, au cas où ils seraient portés devant la Cour suprême du Canada.

La Commission s'est également adressée au Comité sénatorial permanent des droits de la personne, qui a été mandaté pour « étudier diverses questions ayant trait aux droits de la personne et à examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne ». J'ai parlé de l'impact de la Commission du Manitoba sur l'évolution des droits de la personne au Canada, ainsi que de nos initiatives et des défis qui se posent à nous. Dans son premier rapport, « Des promesses à tenir : le respect des obligations du Canada en matière de droits de la personne », le Comité sénatorial a proposé que l'on augmente les ressources

destinées à la promotion des droits de la personne et à l'éducation dans ce domaine, ainsi qu'à l'examen des lois et politiques.

En octobre 2001, la Commission a tenu une session de planification stratégique pour mettre en relief les priorités des deux prochaines années. Un comité mixte composé de membres du Conseil et du personnel a ensuite été créé pour élaborer des buts, des objectifs et un plan d'action. Une des priorités du Conseil consistait à poursuivre l'examen des politiques de la Commission, en interprétant les dispositions du Code.

« Toute personne sectaire a déjà été un enfant dénué de préjugé. »
Sœur Marie de Lourdes

Une autre préoccupation avait trait au besoin de réviser, de mettre à jour, voire d'augmenter le Code des droits de la personne proprement dit. Dans cette même veine, le Comité de l'examen des lois a été rétabli, la commissaire Yvonne Peters en assurant la présidence. Ce Comité a formulé une proposition législative, qui a recommandé des modifications de procédure et l'ajout de la « condition sociale » en tant que motif protégé en vertu du Code. Cet ajout porterait sur la discrimination pour des motifs de pauvreté et de situation de sans-abri, et reconnaîtrait que la discrimination est souvent basée sur l'accumulation de plusieurs caractéristiques. Cette proposition a été présentée au ministre en novembre 2001.

L'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne (ACCDP) a, lors de son assemblée annuelle en mai 2001, incité les autorités provinciales, territoriales et fédérales à inclure la « condition sociale » comme caractéristique protégée dans leur législation sur les droits de la personne. L'ACCDP est également intervenue dans l'affaire Gosselin c. A.G. of Québec, devant la Cour suprême du Canada, en ce qui concerne les anciennes dispositions discriminatoires en matière de bien-être au Québec. La Commission du Manitoba participe activement à l'ACCDP. J'étais heureuse, malgré ma surprise, d'être élue deuxième vice-présidente à ma première réunion, en tant qu'hôte de la Conférence annuelle de l'ACCDP de 2003, qui aura lieu à Winnipeg du 25 au 28 mai 2003, sur le thème des droits de la personne des Autochtones. L'ACCDP s'exprime de plus en plus sur les questions nationales de droits de la personne, par exemple, dans un communiqué de presse diffusé lors de sa réunion de décembre sur les effets de l'anti-terrorisme et des mesures de sécurité sur les droits de la personne.

Si l'on se tourne vers 2002, le Conseil continuera d'insister sur les questions systémiques et envisagera d'utiliser plus amplement les plaintes déposées par la Commission pour lutter contre la discrimination systémique. Elle continuera d'axer ses efforts sur les jeunes, sur l'organisation de colloques pour les administrateurs scolaires sur des sujets tels que le harcèlement et l'homophobie. La Commission s'efforcera de promouvoir les droits à l'égalité dans toutes les tribunes appropriées. Le Conseil examinera d'autres modèles de traitement des plaintes, pour améliorer son efficacité et pour pouvoir consacrer plus de temps aux questions de politique. Le Conseil espère achever l'examen de ses politiques en 2002, et réviser le Code de manière constante pour veiller à ce que les lois du Manitoba en matière de droits de la personne répondent aux besoins de la collectivité qui évoluent sans cesse.

Je tiens à remercier mes collègues du Conseil, tout particulièrement mon vice-président, Jerry Woods, de leur soutien. Je tiens également à reconnaître le travail de l'ensemble du personnel de la Commission, et surtout Debra Beauchamp, analyste des programmes et de la planification, sans qui bien des chroniques et exposés n'auraient jamais vu le jour, Dianna Scarth, notre directrice générale si dévouée, et Aaron Berg, conseiller juridique, pour les avis qu'il nous a formulés au cours de la première année de mon mandat.

Janet Baldwin

Rapport de la directrice générale

Aperçu

2001 a été une année de défis nouveaux ainsi que de changements substantiels, tant au sein du Conseil que du personnel de la Commission.

En ce qui concerne le personnel, les changements se sont amorcés lorsque trois employés de longue date, Walter Budge, Ida Erickson et Frieda Brereton, ont pris leur retraite. Leurs collègues leur souhaitent santé et bonheur pour l'avenir. La Commission a engagé deux agents des droits de la personne et ajouté deux membres à son personnel de soutien administratif. En outre, un stagiaire dans le cadre du Aboriginal Public Administration Program a accepté un poste de durée déterminée d'un an comme agent des droits de la personne, et un coordonnateur des communications a été ajouté au personnel. Enfin, deux détachements ont été amorcés, à savoir un agent des droits de la personne et un gérant des enquêtes et de la médiation.

«Telle est la promesse des droits de l'Homme – permettre à chaque homme et à chaque femme de réaliser le plus possible leur potentiel et d'instaurer pour eux-mêmes et pour leur collectivité un monde meilleur.»
Kofi Annan

Outre les nouvelles recrues, de nombreuses initiatives aussi novatrices que stimulantes sont en cours. Une réunion de planification stratégique a ouvert la voie aux commissaires et au personnel afin de se fixer ensemble des buts et objectifs pour 2001 et au-delà. Pour la Commission, les objectifs généraux qui ont été atteints consistaient à devenir plus proactive dans la promotion des droits de la personne, à amplifier et à renforcer les programmes d'éducation du public, à examiner et mettre à jour ses politiques, et à continuer d'améliorer ses mécanismes de résolution des plaintes.

Pour atteindre notre objectif de promotion plus proactive des droits de la personne, nous continuons à nous concentrer sur les *activités de vulgarisation*, qui contribuent à sensibiliser le public au *Code* et aux activités de la Commission. L'agent des droits de la personne établi à Le Pas a augmenté de deux à quatre le nombre de nos antennes dans cette région. Il se rend désormais à Swan River et à Dauphin une fois par mois, outre sa visite à Thompson et à Flin Flon, tout en continuant de faire de fréquentes tournées dans de nombreuses autres petites collectivités du Nord du Manitoba. Lorsqu'un poste d'agent de droits de la personne est devenu vacant, on a décidé d'engager un Autochtone pour tenter surtout de rendre les services de la Commission plus accessibles et plus significatifs pour les Autochtones de la région de Winnipeg. À l'aide du modèle appliqué dans le Nord du Manitoba, cet agent se rend régulièrement dans les bureaux de la Manitoba Metis Federation, du Centre autochtone et des bureaux municipaux à St. Laurent.

La Commission a entrepris plusieurs autres activités de vulgarisation de concert avec la Commission canadienne des droits de la personne, dont des publicités conjointes, des présentations de conférenciers, des expositions dans le cadre d'activités communautaires, et la remise annuelle d'un Prix du dévouement à la cause des droits de la personne. Le Manitoba est la seule province où les commissions fédérale et provinciales se trouvent dans le même immeuble, entente qui, selon nous, permet de servir le public de manière plus efficace.

Un autre objectif, qui découle de notre planification stratégique, consistait à amplifier et à renforcer nos programmes d'éducation du public. Avec cet objectif en tête, la Commission a lancé plusieurs importantes *initiatives d'éducation du public* au cours de l'année.

En novembre, nous avons lancé un nouveau bulletin mensuel, *Connexions*, disponible en ligne, par télécopieur ou par courrier ordinaire. Cette nouvelle publication, qui a

suscité des réactions très positives, permet à la Commission de diffuser de l'information de dernière heure sur les droits de la personne.

L'accent sur les droits de la personne dans le système d'éducation fut une autre initiative importante de la Commission. Plus de 230 étudiants de toutes les régions du Manitoba ont assisté à notre première Conférence de sensibilisation des jeunes en novembre. Cette conférence remporta un tel succès qu'elle se tiendra tous les ans pour célébrer la Journée internationale des droits de l 'Homme. Au cours de cette conférence, nous nous sommes rendu compte à quel point l'intimidation et le harcèlement sont devenus des problèmes sérieux dans la vie quotidienne de nombreux jeunes. Un atelier de la conférence intitulé « Bully Alert » a été enregistré sur vidéo et a servi de base à un vidéo produit par la Commission. La phase finale de ce projet sera réalisée en 2002, lorsque le vidéo deviendra partie intégrante d'un volet interactif sur le site Web de la Commission. Ce vidéo est offert gratuitement aux écoles et aux groupes de jeunes.

«Tout va tellement vite dans le monde qu'il y a des jours où la personne disant qu'une chose est impossible est interrompue par celle qui la réalise.»
Anonyme

Un autre objectif fixé par la Commission dans sa session de planification stratégique consiste à améliorer constamment son mécanisme de résolution des plaintes. Les statistiques de fin d'année dans les *activités de résolution des plaintes* comportent certaines statistiques encourageantes.

Au total, 315 dossiers ont été résolus au cours de l'année (c.-à-d. des plaintes officielles et des conciliations rapides) soit 34 de plus que l'an dernier. Un autre résultat positif a été qu'un règlement fut conclu dans 37 p. 100 des dossiers résolus, ce qui rendait l'enquête superflue. Parmi les dossiers résolus, 12 p. 100 se sont réglés en cours d'enquête. En d'autres termes, 49 p. 100 des 315 plaintes résolues comportaient un règlement.

Si l'on combine toutes les méthodes employées par la Commission, la période requise pour résoudre ces 315 dossiers fut en moyenne de 103 jours.

Les plaintes relatives aux droits de la personne varient beaucoup en termes de portée et de complexité, et la Commission s'est engagée à offrir aux parties concernées un éventail de mécanismes de résolution des plaintes. Dans certaines circonstances, la médiation et la conciliation présentent des avantages. Le mécanisme de conciliation rapide permet de résoudre des problèmes de droits de la personne dès que possible, en général dans les jours qui suivent la première prise de contact du plaignant avec la Commission. Au cours de l'année, le personnel de réception des plaintes a résolu 88 des 315 dossiers par la voie de la conciliation rapide, dans un délai de 30,3 jours en moyenne. En outre, 12 p. 100 des cas ont été résolus par la voie de la médiation préalable à l'enquête qui, en moyenne, s'est conclue dans un délai de 51 jours. Au total, 37 p. 100 des dossiers résolus consistaient dans des règlements conclus avant le début d'une enquête.

Les avantages de la médiation et de la conciliation ne se bornent pas à la rapidité. Certaines possibilités de règlement ne se présentent peut-être qu'au début et non pas à une phase ultérieure du processus. Par exemple, la possibilité d'être réintégré dans un poste aura peut-être disparu au moment où l'enquête sera terminée. Les médiateurs de la Commission ont également signalé qu'à l'étape préalable à l'enquête, les intimés semblent plus désireux d'entreprendre une formation en droits de la personne, qui pourra à son tour empêcher des plaintes dans l'avenir. Enfin, la nature consensuelle des résolutions conclues par la voie de la médiation et de la conciliation cadrent avec l'objectif réparateur de la législation des droits de la personne.

Les enquêtes demeurent un moyen fondamental et important de traiter les plaintes, comme en atteste le fait que 140 rapports d'enquête ont été rédigés au cours de l'année. En 2001, la durée moyenne d'une enquête était de 8,15 mois.

Les rapports d'enquête sont examinés par le Conseil des commissaires, qui peut décider de mettre fin aux procédures ou de renvoyer une plainte en audience devant un arbitre indépendant en droits de la personne. Le Conseil a mis fin aux procédures dans 27 p. 100 des dossiers résolus, et en a renvoyé 7 p. 100 en arbitrage.

Un objectif important atteint au cours de l'année fut la réduction substantielle des plaintes retirées et abandonnées. De 1992 à la fin de 1995, la proportion de ces plaintes se situait entre 29 et 51 p. 100, tandis que les règlements au cours de cette même période étaient de 15 à 23 p. 100. En 2001, toutefois, ces chiffres se sont inversés ; un règlement a été conclu dans 49 p. 100 des cas résolus, tandis que 14 p. 100 seulement des plaintes ont été retirées ou abandonnées.

«Je ne comprends pas pourquoi les gens ont peur des idées nouvelles. Pour ma part, j'ai plutôt peur des vieilles.»
John Cage

Quoique le volume des plaintes inscrites cette année soit comparable à celui de l'an dernier, le pourcentage de plaintes pour des motifs d'incapacité continue d'augmenter régulièrement. En 1998, une plainte sur quatre qui avait été déposée était basée sur l'incapacité ; en 2001, ce chiffre était passé à une sur trois. L'augmentation sensible des plaintes basées sur l'incapacité est une tendance que d'autres commissions du pays ont également remarquée. Non seulement les plaintes relatives à l'incapacité ont-elles augmenté, mais aussi les allégations invoquées sont de plus en plus complexes, et il y a plus de plaintes basées sur l'incapacité mentale que dans le passé.

Le contexte de la vaste majorité des plaintes demeure l'emploi. Cette tendance a été signalée en 1999 et, à cette époque, la Commission a lancé une série de colloques de formation pour les employeurs. Ces colloques sont devenus l'assise des programmes d'éducation de la Commission. Au cours de l'an prochain, dans le cadre de notre plan stratégique, ces colloques seront mis à jour pour offrir aux employeurs de l'information de dernière heure sur les droits de la personne.

La Commission a accompli beaucoup en 2001 et a ouvert la voie à la réalisation de ses objectifs au cours des prochaines années. Je tiens à remercier le personnel de la Commission pour son travail assidu et pour son enthousiasme, ainsi que le Conseil, notamment Janet Baldwin et Jerry Woods, pour leurs avis et leur soutien tout au long de l'année.

Dianna Scarth

Dépôt des plaintes

Commission des droits de la personne du Manitoba

Premier contact avec la Commission

- Le personnel du service de réception est le premier point de contact quand une personne appelle la Commission ou s'y rend en personne.
- La personne peut recevoir des renseignements sur la Commission ou sur le *Code des droits de la personne,* ou peut être dirigée vers un autre organisme si la question ne relève pas du *Code.*
- Après avoir établi que la plainte ne relève pas de la compétence de la Commission, le personnel du service de réception va essayer, dans certains cas, de résoudre l'affaire à l'amiable, habituellement par téléphone. Il s'agit alors d'une conciliation préalable.
- Si une conciliation rapide n'est pas appropriée ou ne mène pas à une résolution, le personnel du service de réception rédigera une plainte qu'il enregistrera et qu'il enverra à l'intimé.

Après un enregistrement officiel de la plainte

- On offre habituellement aux parties l'occasion de résoudre leur plainte par une résolution volontaire dite négociation préalable à l'enquête menée par un des médiateurs de la Commission spécialement formés à cette fin.
- Toutes les négociations préalables à l'enquête sont confidentielles et sont menées en toute neutralité et sans parti pris.
- Les plaintes non résolues par négociation préalable à l'enquête feront l'objet d'une enquête exhaustive menée par les enquêteurs de la Commission. Cela peut comprendre des entrevues et un examen de la documentation.
- Une fois l'enquête terminée, les enquêteurs rédigent un rapport présentant leurs conclusions et formulent une recommandation au Conseil des commissaires qui indique si la plainte doit être poursuivie ou non.
- Au cours de l'enquête, les parties peuvent à tout moment envisager la résolution volontaire avec l'un des médiateurs de la Commission.

Quand le Conseil des commissaires reçoit une plainte

- Le Conseil est libre d'accepter, de rejeter ou de modifier les recommandations de l'enquêteur.
- Le Conseil peut rejeter une plainte.
- Le Conseil peut imposer la médiation pour régler une plainte.
- Le Conseil peut demander au ministre de la Justice de nommer un arbitre indépendant à partir d'une liste établie.
- L'arbitre convoque une audience publique, entend les preuves et rédige une décision écrite qui indique s'il y a eu infraction au *Code.*

Introduction

Activités

En 2001, nous avons ouvert 485 fichiers au total. On ouvre un dossier lorsqu'un plaignant demande que soit présentée une allégation, qui semble justifier une plainte et qui relève de la compétence de la Commission des droits de la personne du Manitoba.

On a tenté la conciliation rapide pour 399 dossiers, dont 88 se sont réglés avec succès. Dans 133 autres dossiers, le plaignant a décidé de ne pas présenter de plainte après avoir reçu des renseignements supplémentaires sur la position de l'autre partie. En 2001, la durée moyenne de l'étape de règlement à l'amiable d'un dossier était de 30 jours.

En 2001, parmi l'ensemble des dossiers ouverts, 241 ont abouti au dépôt d'une plainte officielle auprès de la Commission.

Au cours de cette année-là, l'équipe de médiation s'est vu confier 133 plaintes officielles à négocier avant l'enquête ou au cours de cette dernière. Parmi ces plaintes, 32 se sont résolues avec succès. Les négociations préalables à l'enquête se sont soldées, en moyenne, dans un délai de 51 jours en 2001, tandis que les négociations en cours d'enquête ont duré en moyenne 78 jours.

L'équipe chargée des enquêtes s'est vu confier 181 plaintes officielles en 2001. Au cours de l'année, l'équipe a achevé des enquêtes et préparé des rapports d'enquête assortis de recommandations au Conseil des commissaires pour 140 plaintes. Ledit Conseil a ensuite examiné ces rapports et a pris des décisions conformément au Code (pour que la plainte soit rejetée ou qu'elle soit renvoyée en médiation dirigée ou en arbitrage). Trente-trois autres plaintes ont été soit réglées en cours d'enquête, soit retirées, soit abandonnées par le plaignant. La durée moyenne d'une enquête en 2001 était de 8,15 mois, soit de beaucoup inférieure à 2000.

«La liberté, tout comme la paix, est indivisible. Si je veux préserver mes droits, je dois protéger ceux de mes voisins.»
Tommy Douglas

La médiation dirigée est la dernière chance offerte aux parties de régler entre elles. C'est un processus qui a lieu une fois qu'une plainte officielle a fait l'objet d'une enquête complète et que le Conseil des commissaires a décidé que la plainte ne sera pas rejetée, et que la médiation dirigée devrait avoir lieu. En 2001, les plaintes officielles renvoyées en médiation dirigée sont au nombre de 37, tandis que 8 de ces cas ont été résolus avec succès. En moyenne, les médiations dirigées se sont achevées dans un délai de 109 jours.

Si l'on fait le total de toutes les options mentionnées ci-dessus et que l'on calcule la durée, le traitement des plaintes en 2001, depuis la tentative de règlement rapide jusqu'à la médiation dirigée, a duré 103 jours, soit un peu plus de trois mois.

En 2001, il n'y a eu aucune audience d'arbitrage.

Au total, en 2001, la Commission a résolu 315 dossiers (soit à l'amiable, soit après le dépôt d'une plainte officielle). En conséquence, le nombre de dossiers résolus par la Commission est supérieur à celui de ceux qui ont abouti à une plainte officielle en 2001 (315 dossiers résolus, 241 plaintes officielles déposées). Parmi les 315 dossiers résolus au cours de cette année, 118 l'ont été avant l'amorce d'une enquête (c.-à-d. dans le cadre d'une négociation rapide ou préalable à l'enquête). En d'autres termes, 37 p. 100 des dossiers résolus par la Commission l'ont été avant l'amorce même d'une enquête.

En date du 31 décembre 2001, le nombre de cas soumis à la Commission était de 352 dossiers.

Règlements

Incapacité **Règlement à l'amiable – plainte officieuse**

Les allergies constituent peut-être une incapacité

Les odeurs fortes, y compris celles des parfums, posent parfois problème à certaines personnes. Dans cette cause, la plaignante a signalé qu'elle souffrait d'une grave allergie aux parfums.

Dans le passé, son employeur avait bien réussi à limiter l'usage des parfums dans le milieu de travail. Toutefois, récemment, il semble que cette détermination a chancelé. Elle a fait appel à la Commission.

«Mon incapacité est la suivante : je ne peux pas me servir de mes jambes. Mon handicap correspond à votre perception négative de cette incapacité, et donc de moi-même.»
Rick Hansen

Un membre du personnel d'accueil a communiqué avec l'employeur qui a accepté de souligner de nouveau à l'ensemble du personnel les problèmes physiques sérieux que les parfums causaient à cette employée. Il a inséré un message dans ce sens dans toutes les enveloppes de paie, et a abordé le sujet à la réunion suivante du personnel. Il a également demandé à ses supérieurs d'adopter une attitude proactive et de parler à tout employé qui se parfume.

La plaignante a été satisfaite de ce résultat.

Médiation

Obligation de s'occuper d'un employé souffrant de dépression

Une femme a été engagée comme gestionnaire stagiaire en septembre. En novembre, on lui a diagnostiqué une dépression et on lui a prescrit des médicaments. Son médecin a suggéré qu'elle prenne trois semaines de congé pour laisser au médicament le temps d'agir.

Cette femme a informé son supérieur de la situation et a demandé qu'on lui accorde ce congé. Elle prétend avoir dit à son supérieur qu'elle était bien consciente qu'il s'agissait là d'un long congé, et qu'elle était disposée à venir travailler à temps partiel au cours des trois prochaines semaines. Elle a proposé à son supérieur de lui montrer les documents de son médecin, mais ajoute que son supérieur lui a dit que ce n'était pas nécessaire.

Apparemment, son supérieur a consulté le directeur régional et prétend avoir informé cette femme qu'il leur faudrait engager un autre gestionnaire stagiaire. En outre, elle n'avait plus de poste à temps plein mais plutôt un emploi à temps partiel en fonction des besoins, avec un salaire réduit.

Elle a communiqué avec la Commission, a dit ne plus vouloir travailler à cet endroit et chercher un autre emploi. On lui a expliqué la notion de mesures d'adaptation raisonnables et elle a décidé de déposer une plainte.

L'intimé a accepté de conclure un règlement négocié avec la plaignante. À l'issue de la médiation, l'intimé a consenti à verser la somme nette de 331,11 $ à la plaignante pour perte de salaire, à mettre à jour le relevé d'emploi de la plaignante et à rédiger pour elle une lettre de référence. La plaignante a accepté ces conditions.

Règlement à l'amiable - Plainte officieuse

Sexe

Il ne suffit pas de s'excuser

Lorsqu'un nouveau gestionnaire a été accusé de harcèlement sexuel envers une employée, il a commencé apparemment à nier ces allégations, puis a répondu qu'il ne savait pas que son comportement la dérangeait.

Cette femme avait signalé à son supérieur que le gérant du magasin l'appelait « ma belle, mon ange et chérie », la chatouillait et la touchait de manière inconvenante. Le gérant a eu beau s'excuser, la femme a refusé d'accepter ses excuses, prétendant qu'elle ne pouvait plus travailler avec lui. On lui a proposé une mutation de poste, ce qu'elle a trouvé injuste du fait qu'elle pouvait jusqu'alors se rendre à pied au travail. Elle a démissionné sans préavis. Elle ne voulait plus travailler à cet endroit, mais a parlé à un membre du personnel d'accueil du comportement allégué du gérant.

«Nous ne devons pas oublier qu'un droit perdu pour une personne est perdu pour tout le monde.»
William Reece Smith, Jr.

Lorsqu'un employeur sait ou devrait savoir qu'il y a harcèlement dans le milieu de travail, il est tenu de faire cesser ce comportement ou d'empêcher qu'il ne se reproduise. Après avoir discuté de cette situation avec le personnel de la Commission, l'entreprise a consenti à envoyer ses gérants au colloque de formation organisé par la Commission à l'intention des employeurs.

La plaignante a immédiatement trouvé du travail ailleurs. Néanmoins, peu de temps après, le gérant a démissionné, et la femme s'est vu offrir un poste au lieu d'origine. Elle a accepté, satisfaite du résultat.

Médiation – Négotiation en va-et-vient

Résultats d'une grossesse sur la réduction de l'horaire de travail

La plaignante était une femme de 20 ans qui travaillait depuis près de deux ans comme serveuse à plein temps dans le restaurant. Au début de janvier, elle s'est aperçue qu'elle était enceinte et en a informé son employeur. Elle prétendait que d'autres membres du personnel l'avaient prévenue que son patron n'aimait pas que des serveuses manifestement enceintes travaillent dans le restaurant.

Dès avril, l'horaire de travail de la plaignante était déjà réduit. À la fin du mois, elle maintint avoir confronté son employeur, en lui disant qu'elle devrait démissionner parce que des périodes de travail de trois heures étaient trop dures pour elle. Elle a reçu son relevé d'emploi, indiquant qu'elle avait été mise à pied à cause d'un manque de travail. Elle allégua qu'il n'y avait pas pénurie de travail et prétendit que de nouvelles serveuses avaient été embauchées récemment.

Il y eut alors des pourparlers avec un médiateur de la Commission qui a rencontré séparément la plaignante et l'intimé. Un règlement fut conclu et la femme a reçu 200 $ en dommages-intérêts généraux de son ancien employeur.

Âge

Au Manitoba, il n'y a aucune restriction ou discrimination fondée sur l'âge. Tout le monde, jeune ou vieux, est protégé en vertu de tous les articles visés dans le Code

Règlement à l'amiable – Plainte officieuse

Retraite obligatoire discriminatoire

La plaignante, qui allait avoir 65 ans en décembre, a senti des pressions l'incitant à prendre sa retraite. Elle prétendait que son supérieur ne cessait de lui parler de retraite anticipée. En outre, elle allégua que le propriétaire de l'entreprise lui avait conseillé de prendre sa retraite cette année-là et lui avait fait rencontrer le conseiller financier de l'entreprise.

La femme n'était pas prête à prendre sa retraite. Elle avait prévu de travailler au moins un an de plus.

"Les gens ne voient que ce qu'ils veulent bien voir."
Ralph Waldo Emerson

La Commission communiqua avec l'employeur qui confirma ensuite par écrit que son entreprise n'avait pas coutume de forcer ses employés à prendre leur retraite.

La plaignante fut satisfaite de ce résultat et compte prendre sa retraite l'an prochain.

Médiation – Négociation directe

Le formulaire de demande d'emploi révèle l'âge

Un homme de 51 ans a allégué qu'il était victime d'un traitement différencié dans son emploi à cause de son âge. Il a déposé une plainte à la Commission.

Trois postes étaient vacants chez un employeur. Le plaignant avait posé sa candidature pour ces trois postes en l'espace de quelques mois. Il a fait valoir ses nombreuses années d'expériences, ce qui répondait aux exigences de ces offres d'emploi.

Néanmoins, en remplissant les formulaires de demande d'emploi, il a remarqué qu'on lui demandait d'inscrire des dates telles que les années où il avait fréquenté l'école secondaire.

Selon le plaignant, ces trois postes ont été comblés et on ne lui a accordé aucune entrevue. Depuis qu'il avait révélé son âge dans le formulaire de demande, il avait l'impression de faire l'objet de discrimination à cause de son âge.

Un médiateur de la Commission a convoqué les deux parties et une entente a été conclue par la voie de la médiation. La demande d'emploi a été modifiée et la demande d'indiquer des dates telles que les années de fréquentation de l'école secondaire a été supprimée. La partie en cause a également accepté d'aider le plaignant à poser sa candidature pour d'autres postes. Par exemple, elle a promis au plaignant de lui faire des commentaires sur son curriculum vitae et sur sa demande d'emploi, et de lui formuler des critiques s'il ne réussissait pas.

Ascendance

Règlement à l'amiable – Plainte officieuse

Présentation d'excuses et retour de l'employé au travail

Le plaignant est arabe. Il a été embauché comme chef dans un restaurant du quartier. Le premier jour de travail, il prétend avoir été la cible de commentaires désagréables sur son pays d'origine de la part d'un collègue. Il dit avoir rapporté ces commentaires au chef principal, qui a ensuite parlé au collègue en question. Il prétend que le chef principal s'est ensuite excusé et a dit au plaignant de rentrer chez lui et qu'il le rappellerait le lendemain. Au bout de deux jours, comme il n'avait aucune nouvelle du restaurant, l'homme a appelé la Commission.

«La liberté est cet instant qui se déroule entre le moment où quelqu'un vous dit quelque chose et celui où vous décidez de la manière de réagir.»
Dr Jeffrey Borenstein

La Commission a communiqué avec la direction du restaurant. Le chef principal a rencontré le plaignant et lui a réitéré ses excuses. Le plaignant a accepté de reprendre le travail, et le collègue a également présenté ses excuses.

Médiation – Négociation en va-et-vient

Règlement d'un cas de harcèlement pour 5 000 $

En vertu du Code, le harcèlement se définit comme une série de comportements ou de commentaires injurieux et indésirables selon les motifs énoncés au paragraphe 2 de l'article 9. Dans le cas suivant, le plaignant allègue avoir été harcelé à cause de son ascendance.

Le plaignant est d'ascendance métis. Il travaillait comme entrepreneur dans un poste qui était décrit comme stressant, dangereux et comportant de grandes responsabilités. Il occupait ce poste depuis juin 2000. Il a dit qu'environ deux mois plus tard, un nouveau gérant régional a été engagé.

Le plaignant a dit avoir commencé à se faire harceler par le nouveau gérant presque immédiatement. Il s'est plaint que tous les jours pendant presque un mois, cet homme l'a qualifié de « sauvage » plutôt que de l'appeler par son nom.

D'abord, le plaignant a dit qu'il essayait d'en rire mais, en fin de compte, il a confronté le gérant, en lui demandant pourquoi il l'appelait de la sorte. Selon le plaignant, le gérant lui a répondu à voix haute : « Parce que c'est ce que tu es. »

En janvier 2001, le plaignant a allégué qu'on lui disait que l'entreprise était en train d'engager quelqu'un d'autre. Il prétend qu'on lui a dit qu'il semblait nerveux au travail et qu'on lui a demandé de remettre sa démission. Selon le plaignant, personne n'avait remis son rendement en question auparavant.

Croyant qu'il n'avait pas le choix, cet homme a démissionné. Il a communiqué avec la Commission et a déposé une plainte, en disant qu'il était victime de harcèlement au travail à cause de son ascendance.

Il y a eu médiation entre les deux parties, et une entente a été conclue. Le plaignant a reçu 5 000 $ en dommages-intérêts généraux (représentant une indemnité pour perte de dignité, et pour vexation), et a reçu une lettre d'excuses.

État matrimonial

Règlement à l'amiable – Plainte officieuse

Refus de s'adapter aux besoins de l'employé - Take Two

Le plaignant élève seul une fille de quatre ans qui, à cause d'une incapacité, avait des besoins spéciaux. Le travail par roulement était difficile, voire impossible pour lui, parce que sa fille recevait des services de jour d'une agence de service de garde. Avec un salaire horaire de 8,50 $, le plaignant ne pouvait pas se permettre d'engager quelqu'un en dehors des heures de travail, surtout du fait que l'enfant avait besoin de quelqu'un qui avait une formation relative aux besoins spéciaux.

Il avait communiqué avec la Commission l'année précédente, lorsqu'il avait été affecté à un travail par roulement. À cette époque, l'entreprise avait accepté de tenir compte de ses besoins. Toutefois, cet homme fut une fois encore affecté à l'équipe du soir. Il retourna à la Commission en disant qu'il croyait qu'à cause de sa situation familiale, son employeur avait une fois encore manqué de tenir compte de ses besoins. Il accepta que la Commission tente une conciliation rapide avec son employeur pour résoudre ce problème récurrent.

«Les difficultés sont ce qui rend la vie intéressante; les surmonter, c'est ce qui rend la vie significative.»
Joshua J. Marine

Après des pourparlers avec l'un des membres du personnel d'accueil de la Commission, l'employeur convint d'autoriser le plaignant à demeurer dans l'équipe de jour jusqu'à ce qu'il puisse prendre des dispositions appropriées pour la garde de son enfant.

Médiation – Négotiation en va-et-vient

La négociation se solde par un règlement pour 18 000 $

Une femme travaillait pour une entreprise de vente au détail depuis plus de onze ans à titre d'administratrice du service de la paie. Elle a pris un congé de maternité et a demandé à un congé supplémentaire non rémunéré. Elle est retournée au travail neuf mois plus tard.

Un mois avant la date prévue de son retour au travail, elle a allégué avoir demandé un aménagement temporaire de son horaire. Elle a demandé si elle pouvait travailler le soir, pour être chez elle pendant que son mari travaillait. Elle a dit que sa demande avait été refusée. Elle prétend que son employeur a dit que la période du soir était impossible, parce qu'elle ne serait pas là en même temps que les supérieurs.

Elle a soutenu être revenue à la charge en proposant un compromis, en demandant de travailler cinq heures pendant le jour et trois autres heures le soir. Sa mère, a-t-elle dit, était prête à garder l'enfant le matin.

Apparemment, ce n'était pas une solution raisonnable pour l'employeur. La plaignante a été convoquée et informée qu'on préparait une indemnité de départ forfaitaire de 10 000 $.

La femme a fait part de ses tracas à la Commission. Elle croyait que le refus de lui offrir un horaire de travail temporairement modifié constituait un manquement à tenir compte de ses besoins spéciaux en raison de sa situation familiale.

L'employeur était prêt à amorcer des négociations de règlement. Les parties se sont rencontrées et une entente a été conclue, qui comportait entre autres une lettre de référence positive, un relevé d'emploi révisé et la somme de 18 000 $. Le règlement financier fut réparti comme suit : 8 000 $ d'indemnité à titre d'avis raisonnable, et environ 10 000 $ à titre d'indemnité pour frais juridiques, perte financière et atteinte à la dignité, et vexation.

Source de revenu

Règlement à l'amiable – Plainte officieuse

Une étudiante se voit refuser un appartement

Une étudiante dit que sa demande de location d'un appartement a été refusée à cause de sa source de revenu, qui était un prêt étudiant. Elle dit que ce refus n'était pas basé sur le mérite personnel et qu'aucun effort n'a été fait pour vérifier ses références et pour vérifier si elle avait jamais eu de la difficulté à payer son loyer. Selon cette femme, le propriétaire lui a dit avoir déjà eu des problèmes avec des étudiants.

L'étudiante a appelé la Commission qui a communiqué avec le propriétaire. Il a accepté d'assister aux ateliers de la Commission destinés aux propriétaires de logements, et on lui a envoyé un exemplaire des Lignes directrices sur le logement de la Commission. La plaignante fut satisfaite de ce résultat et a trouvé un appartement ailleurs.

Religion

Règlement à l'amiable – Plainte officieuse

Devoir de tenir compte des observances religieuses

La plaignante est mormone. Une vendeuse à temps partiel a indiqué à son employeur qu'elle ne pouvait pas travailler le dimanche à cause de ses convictions religieuses. Son employeur s'est plié à cette demande. Elle se plaint néanmoins que, lorsqu'un poste de supervision à temps plein s'est présenté, on ne le lui a pas accordé. Elle a dit que son patron lui avait dit que son manque de disponibilité le dimanche n'était pas commode. La plaignante dit avoir informé son directeur qu'elle travaillerait le samedi et qu'elle trouvait injuste de se voir refuser cette promotion à cause de sa religion.

Un membre du personnel d'accueil a communiqué avec l'employeur pour discuter de cette question. En conséquence, la plaignante a été promue à un poste à temps plein et a reçu une modeste augmentation de salaire. L'employeur a accepté d'envoyer des représentants de l'entreprise au prochain colloque de formation.

«Surmonter une difficulté est toujours source d'une joie secrète, car cela veut dire repousser une frontière et renforcer sa liberté».

Henri Frédéric Amiel

Médiation dirigée par le Conseil

Une réunion obligatoire est source de problèmes

La plaignante a des convictions religieuses profondes et assiste aux offices tous les dimanche matin et les mercredis soir. Elle travaillait à temps partiel chez un coiffeur tout en ayant également son propre salon de coiffure chez elle. Le propriétaire du salon a convoqué une réunion du personnel un dimanche matin, et la plaignante lui a dit qu'elle ne pouvait y assister parce qu'elle devait aller à l'église. Il lui a dit d'essayer de venir, parce que la réunion était « obligatoire ». Elle n'est pas venue à la réunion. En revenant au travail le mercredi suivant, elle s'est plainte d'avoir été congédiée parce qu'elle n'avait pas assisté à la réunion du dimanche.

Au cours de l'enquête, l'intimé a allégué que le renvoi de son employée n'avait rien à voir avec la religion. Il a dit que la plaignante lui causait des tracas depuis quelque temps. Il a soutenu que, lorsqu'il lui demandait de travailler des heures supplémentaires, elle refusait. De même, il l'a soupçonnée de détourner ses clients en leur offrant des services chez elle. La plaignante a nié ces allégations. Elle a fait venir deux clients qui ont déclaré lui avoir demandé de leur donner un rendez-vous chez elle, ce qu'elle a refusé parce qu'ils étaient des clients de l'intimé. Lorsqu'il a été question des heures supplémentaires, la plaignante a déclaré que le travail devait se faire le dimanche et qu'elle ne pouvait travailler qu'après 13 heures. Elle a dit avoir travaillé le dimanche après-midi pendant plusieurs mois.

Le Conseil des commissaires a ordonné la médiation, en précisant que si aucune entente ne pouvait être conclue, un arbitre soit nommé. Une entente a été conclue. L'intimé a accepté de payer 1 500 $ à la plaignante en dommages-intérêts généraux pour perte de dignité.

Rapports de surveillance des universités

Université de Winnipeg

L'Université de Winnipeg a fourni à la Commission des droits de la personne des données d'embauche qui concernent des initiatives récentes concernant l'équité en matière d'emploi. Ces initiatives ont été entreprises au cours de l'année en vue de favoriser la réalisation de son objectif énoncé, à savoir : «... améliorer le sort de toutes les femmes à l'université, et ce, dans tous les aspects qui concernent leur traitement équitable » *(trad. libre)*. C'est la première fois que ces renseignements sont fournis, en vertu des conditions d'une entente de règlement, qui figureront normalement dans le Rapport annuel de la Commission.

L'Université a mis en œuvre des initiatives d'équité en matière d'emploi, et ce, tant au stade du recrutement que de l'embauche. Les annonces d'emploi contiennent désormais une déclaration et sont diffusées en dehors du réseau universitaire habituel. On a recruté huit consultants en équité en matière d'emploi qui participent maintenant à des comités de sélection conformément à un processus qui a été énoncé dans la convention collective conclue entre l'université et son corps professoral.

« Je patine là où s'en va la rondelle, et non pas là d'où elle vient. »
Wayne Gretsky

En 2001, l'Université de Winnipeg a pris une initiative importante, soit d'entreprendre une étude sur la diversité. Lorsque le taux de réponse à ce sondage facultatif était faible, on redoublait d'efforts pour fournir d'autres renseignements et communiquer de manière officieuse avec les gens. C'est ainsi qu'on a réussi à atteindre un taux très élevé de réponse. L'Université de Winnipeg s'est servie de ces renseignements obtenus au moyen de cette étude sur la diversité pour créer une base de données, qui sera utilisée par son Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi, aux fins de fixer des objectifs d'équité par département. Nous avons hâte de recevoir de l'information sur les progrès accomplis dans ce domaine.

D'après les données d'embauche fournies par l'Université pour les quatre dernières années, le déséquilibre entre les sexes qui sévit depuis longtemps dans le corps professoral de l'Université de Winnipeg ne s'est pas beaucoup atténué. Au cours de l'année, 24 nouvelles recrues se sont ajoutées au personnel enseignant. Onze de ces postes ont été comblés par des femmes. Il importe de tenir compte non seulement du nombre de femmes engagées, mais aussi de l'échelon auquel elles ont été engagées.

Six des 24 nouvelles recrues étaient au niveau d'instructeur. Dans ce groupe, la représentation des femmes était de 50 p. 100. Toutefois, si l'on tient compte des sept postes conduisant à la permanence qui ont été comblés au cours de l'année, les femmes n'ont comblé que deux de ces postes. Une proportion beaucoup plus importante de femmes ont également été engagées pour combler les postes qui ne conduiront pas à la permanence dans la catégorie des professeurs assistants (cinq sur neuf). Il y a lieu de s'inquiéter que, même si le nombre de femmes au sein du personnel enseignant a augmenté dans l'ensemble, le pourcentage de femmes engagées pour combler des postes conduisant à la permanence est relativement faible.

Deux départements, ceux d'histoire et de psychologie, ont été signalés en 1997 comme comptant un faible nombre de femmes au sein de leur effectif, par rapport au nombre de femmes qualifiées qui sont disponibles sur le marché du travail. En date du 31 mars 2001, cinq des dix-neuf (26 %) membres du corps professoral du Département d'histoire étaient des femmes. Quant au Département de psychologie, 6 des 18 (33,3 %) membres du corps professoral étaient des femmes.

Au cours de l'année 2001, l'Université de Winnipeg a adopté une nouvelle attitude qui traduisait son engagement d'atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi. Notre prochain Rapport annuel indiquera dans quelle mesure ces objectifs auront été atteints au cours de 2002.

Université de Brandon

Pour la troisième fois, Brandon University a présenté à la Commission des droits de la personne du Manitoba des données d'embauche pour l'exercice précédent. Ces données, dont un sommaire est inclus dans ce rapport annuel conformément à une entente de règlement, ont été étudiées. L'objectif de l'examen de ces données d'embauche et des renseignements qui s'y rattachent consiste à déterminer si l'on a continué de rectifier la sous-représentation des femmes dans les postes d'enseignement et d'administration à l'Université. Il est à noter que la sous-représentation a été révélée dans une analyse statistique entreprise par la Commission en 1997, qui comparait la disponibilité des femmes qualifiées dans la main-d'œuvre extérieure au nombre de femmes travaillant à Brandon University par département. Ces données ont révélé que les femmes étaient alors sous-représentées dans toutes les facultés de Brandon University, à l'exception des sciences infirmières.

Les données d'embauche fournies pour l'exercice se terminant le 31 août 2001 indiquent un total de 19 nouvelles recrues dont seulement 7 étaient des femmes. Lorsque les trois postes, qui étaient tributaires d'un financement provenant d'une source externe, sont éliminés, seuls 5 des 16 (31 %) membres du corps enseignant engagés pendant la période faisant l'objet de l'étude étaient des femmes. Ces chiffres se démarquent certes de ceux de l'exercice précédent, où 18 des 33 nouvelles recrues étaient des femmes (54%).

« Si loin que vous soyez rendu dans la mauvaise direction, rebroussez chemin. »
Proverbe turc

Ce qui est particulièrement inquiétant et qui a déjà été signalé dans les rapports annuels précédents, c'est la sous-représentation des femmes à la Faculté des sciences. Les données d'embauche les plus récentes n'ont révélé aucun changement marqué. Parmi les sept nouvelles recrues de la Faculté au cours de l'année, six étaient des hommes qui ont tous été engagés à l'échelon de professeur assistant (même si seulement un d'entre eux était un poste qui conduit à la permanence). Parmi les six postes conduisant à la permanence, un seul a été comblé par une femme. Donc, la sous-représentation des femmes à la Faculté des sciences continue de sévir sans amélioration sensible au cours de l'année.

Tel que mentionné précédemment, Brandon University a reconnu le déséquilibre entre les hommes et les femmes dans ses postes d'enseignement et d'administration, et elle a commencé à prendre les mesures qui s'imposent pour corriger ce déséquilibre. En tant que petite université en milieu rural, Brandon University se heurte à des difficultés particulières quand il s'agit de recruter et d'engager des professeurs et du personnel. Néanmoins, les efforts de recrutement qu'elle a déployés jusqu'à présent ne sont guère concluants. Encore une fois, nous suggérons que soit envisagée la mise en œuvre de mesures spéciales si l'on veut que des progrès réels s'accomplissent dans le domaine du recrutement, de l'embauche et de la rétention des femmes. Brandon University n'a pas de programme officiel d'équité en matière d'emploi. Au cours des rencontres avec les représentants de l'Université, plusieurs initiatives ont été discutées et l'Université a accepté de les étudier.

Ce qui nous inquiète tout autant, c'est que nous avons appris que les politiques de l'Université en matière de lutte contre le harcèlement et la discrimination ont été suspendues temporairement pour permettre la création de nouvelles politiques. Compte tenu de l'importance de ces politiques dans un contexte universitaire, si l'Université n'a aucune politique de ce genre pendant une période prolongée, cette situation est très préoccupante.

Dans le prochain Rapport annuel de la Commission, nous examinerons avec intérêt dans quelle mesure Brandon University a réussi à élaborer des objectifs d'équité qui englobent la problématique homme-femme, les minorités visibles et les personnes souffrant d'incapacité. C'est là une proposition face à laquelle l'Université a exprimé son engagement l'an dernier, mais aussi un objectif qui n'avait pas encore été atteint lorsque les données les plus récentes ont été soumises.

Sensibilisation

Introduction

On ne peut lutter contre la discrimination en comptant uniquement sur la résolution de plaintes individuelles. Il est tout aussi important d'informer les gens sur leurs droits et responsabilités. Le Code des droits de la personne du Manitoba énonce ce qui suit : « il est important que des programmes d'information sur les droits de la personne soient mis à la disposition des Manitobains afin de les renseigner sur leurs droits et leurs libertés fondamentales et sur les devoirs et les responsabilités qui leur incombent ».

La Commission des droits de la personne du Manitoba prend son mandat d'éducation très au sérieux. Au cours de l'an dernier, elle a d'ailleurs continué à développer ses activités éducatives.

Publications

En révisant son bulletin Les droits de la personne au Manitoba, la Commission a décidé d'apporter un changement en 2001. Le bulletin trimestriel a été remplacé par un bulletin mensuel intitulé Connexions. Ce changement a donné lieu à une publication qui soit plus d'actualité, et qui contienne des renseignements sur les droits de la personne et sur les activités de la Commission du Manitoba. Les abonnés peuvent recevoir Connexions par courrier électronique, par télécopieur ou par la poste en version imprimée.

« Même si vous êtes dans la bonne voie, vous allez vous faire écraser si vous vous contentez d'y rester assis. »
Will Rogers

Les communiqués ont également servi à éduquer et à informer le public. Les communiqués traitaient de sujets tels que l'appui aux changements proposés à la loi qui accordent aux couples homosexuels les mêmes droits juridiques en matière d'adoption qu'aux couples hétérosexuels, la réaction de la Commission à l'issue de la tragédie du 11 septembre, et la Première conférence annuelle de sensibilisation des jeunes.

Site Web
www.gov.mb.ca/hrc

Le site Web de la Commission a attiré régulièrement des visiteurs, le nombre de visites du site par mois étant sans cesse à la hausse. En moyenne, le site Web a reçu 5 816 visites par mois en 2001, soit une hausse de 700 par mois par rapport à l'an dernier. Les brochures, les fiches techniques, les décisions, les opinions consultatives, Le Code des droits de la personne du Manitoba et le bulletin Connexions sont publiés sur le site Web. Un site interactif spécialement conçu pour les étudiants, qui présente des vidéos sur des sujets tels que l'intimidation et le harcèlement et un groupe de discussion électronique surveillé seront offerts en 2002.

Colloques

En 2001, les activités éducatives de la Commission comportaient six thèmes de colloque différents : un colloque de formation d'une journée destiné aux employeurs et des colloques d'une demi-journée sur les sujets suivants : questions de droits de la personne concernant les organismes à but non lucratif, les besoins spéciaux en milieu de travail, le harcèlement au travail, les questions de droits de la personne pour les agences de location, les propriétaires fonciers et les gestionnaires d'appartements. Un colloque-déjeuner sur l'évolution récente des lois sur les droits de la personne a également été offert aux avocats, aux étudiants en droit, aux professionnels des ressources humaines et à quiconque cherche à mieux comprendre la législation des droits de la personne et son impact.

Au total, 244 personnes ont assisté à ces colloques tout au long de l'année.

Vulgarisation

La Commission est bien consciente qu'on ne peut lutter contre la discrimination en comptant uniquement sur la résolution des plaintes individuelles, et elle continue à lui accorder une grande priorité dans les présentations éducatives. Ces activités sont parfois proactives, mais il arrive aussi qu'elles soient organisées en réponse à une demande. Au total, 144 présentations ont été offertes dans l'ensemble de la province, que ce soit à des particuliers ou à des écoles ou des centres de formation, des entreprises, des syndicats et des groupes communautaires.

Atteindre les jeunes constituait une priorité de la Commission en 2001. Parmi les nombreux exposés présentés par le personnel de la Commission, 41 ont eu lieu dans les écoles et les centres de formation du Manitoba. De même, les écoles continuent de demander les nombreux vidéos sur les droits de la personne, que l'on peut se procurer auprès de la Commission.

Conférence des jeunes

En vue d'éduquer les jeunes en matière de droits de la personne, la Commission a organisé en novembre une Conférence de sensibilisation des jeunes qui a remporté un franc succès.

Plus de 230 étudiants de toutes les régions du Manitoba sont venus à Winnipeg pour y assister. Ils sont venus du Nord, représentant des écoles de Thompson, Lynn Lake, Flin Flon, Oxford House et Snow Lake, par exemple. Des collectivités rurales telles que Beauséjour, Killarney et Altona ont également envoyé des étudiants.

«Ne vous laissez jamais réduire au silence. N'acceptez jamais d'être la victime. Ne permettez à personne de tracer votre destin ; tracez-le vous-même.»
Harvey Fierstein

Cette conférence d'une journée, qui venait célébrer la Journée internationale des droits de l'homme, consistait dans des ateliers, des groupes d'experts et des présentateurs qui traitaient de sujets relatifs aux droits de la personne. Les débats portaient sur la discrimination et le harcèlement pour des motifs d'ascendance, d'âge, d'orientation sexuelle, d'incapacité, et sur d'autres sujets visés par le Code des droits de la personne. Les ateliers portaient sur les thèmes suivants : « Working Blues » (emploi), « Bully Alert » (harcèlement et intimidation), « Backlash » (répercussions du 11 septembre) et « Nothing to Cheer About » (harcèlement dans les sports).

La Conférence, à laquelle ont participé plusieurs conférenciers autochtones, comportait également un volet autochtone. L'aîné Nelson James de Rousseau River a également prodigué quelques conseils. Rosanna Deerchild, ancienne chroniqueuse du Winnipeg Sun et actuellement productrice de nouvelles au réseau Aboriginal Peoples Television Network, a prononcé le discours d'honneur. Chacun d'eux a expliqué ce que signifiait grandir et travailler en tant qu'Autochtone au Manitoba. Au cours du déjeuner, les élèves ont pu entendre Ian Ross, également connu sous le nom de « Joe de Winnipeg ». Il a expliqué qui est vraiment Ian Ross, et comment est né son alter ego Joe de Winnipeg. Jerry Woods, vice-président de la Commission, était maître de cérémonie. La conférence s'est conclue par des prix de présence, la projection d'un vidéo réalisé par les étudiants, et l'annonce du gagnant du concours vidéo, l'École communautaire Aurèle-Lemoine.

La conférence et l'atelier « Bully Alert » constituaient la base de la présentation vidéo, qui figurera sur le nouveau site interactif des étudiants en 2002.

Prix

Le Prix manitobain du dévouement à la cause des droits de la personne pour 2001 a été décerné à Hersch Zenter, et c'est l'honorable Gordon Mackintosh, ministre de la Justice, qui le lui a remis lors de la 13e Conférence annuelle de la Journée des droits de la personne organisée par l'Association d'éducation juridique communautaire. La Commission des droits de la personne du Manitoba et ses partenaires, la Commission canadienne des droits de la personne et la CLEA décernent cet honneur aux personnes qui ont fait preuve depuis longtemps d'un engagement envers la cause des droits de la personne au Manitoba.

En 1984, M. Zentner a commencé à dispenser son enseignement sur l'Holocauste aux élèves de la Division scolaire de River East. Il a poursuivi ce travail après sa retraite en 1992. Depuis lors, il a visité plus de 70 écoles manitobaines par an.

M. Zentner est l'un des membres fondateurs du Jewish Heritage Centre of Western Canada et, depuis 1999, il a siégé à plusieurs comités culturels consultatifs provinciaux pour les programmes d'études en sciences sociales.

Rapports régionaux

La Commission des droits de la personne du Manitoba a deux bureaux régionaux. Chaque bureau est doté d'un agent des droits de la personne et d'un préposé à l'accueil. Ces bureaux sont situés à Le Pas et à Brandon.

Brandon

D'octobre à décembre, une nouvelle agente des droits de la personne a Brandon a donné de l'expansion aux activités de vulgarisation dans la collectivité, en vue de rehausser l'image de la Commission. Elle a pris contact et s'est entretenue avec les groupes communautaires, les entreprises et les particuliers qui, jusqu'alors, n'avaient pas beaucoup de rapports avec la Commission.

«Le monde est un lieu dangereux, non pas à cause des gens qui sont méchants, mais à cause des gens qui laissent faire».
Albert Einstein

Le personnel du bureau de Brandon a donné au total dix exposés éducatifs, s'adressant ainsi à 230 personnes. Hormis Brandon même, ces exposés ont été présentés à Souris, Melita, Dauphin et Roblin, et les participants comptaient aussi bien des élèves de niveau secondaire que des gestionnaires municipaux.

Une fois encore en 2001, le bureau de Brandon a célébré la Journée internationale des droits de la personne le 10 décembre, en organisant une opération portes ouvertes et une cérémonie aux chandelles. L'ancienne commissaire et conseillère municipale de Brandon, Marion Robinsong, et le personnel de la Commission, ont expliqué à l'auditoire l'importance de reconnaître et de chérir les droits de la personne.

Le Pas

Le bureau de Le Pas a également eu une année fructueuse. L'agent des droits de la personne a agrandi ses bureaux satellites pour procéder à des visites mensuelles à Swan River et à Dauphin. À Swan River, le centre d'accueil fournit des bureaux. Quant à Dauphin, c'est le bureau régional des Métis du Manitoba qui offre des locaux.

L'agent des droits de la personne poursuit également ses visites mensuelles à Thompson et à Flin Flon.

Quatorze exposés éducatifs ont été présentés dans le Nord, et le personnel a rendu visite aux écoles et aux entreprises, et ont ainsi rejoint plus de 200 personnes. Les participants comptaient aussi bien des étudiants et des enseignants que des gestionnaires et des employés. Outre Thompson, Swan River et Dauphin, le personnel a également présenté ces exposés à Snow Lake, à Grand Rapids et à Gilliam.

Le personnel du bureau de Le Pas continue à offrir des services éducatifs à un grand nombre de gros employeurs, notamment Hydro-Manitoba, Inco, le collège communautaire de Keewatin et le casino d'Aseneskak.

Avis consultatifs

Avis offerts

Le *Code des droits de la personne* donne des avis consultatifs que la Commission des droits de la personne du Manitoba se charge ensuite de donner. Ces avis aident les entreprises, les ministères, les organismes, les syndicats, entre autres, à déterminer si ce qu'ils font ou comptent faire irait à l'encontre du *Code*.

Si l'on reçoit une demande d'avis consultatif, on l'évalue pour vérifier si cet avis est opportun. La Commission ne donnera un avis que si l'application du *Code*, la risprudence et les politiques pertinentes sont claires.

«Il y a maintes façons d'aller de l'avant, mais une seule de rester au point mort.»
Franklin D. Roosevelt

En 2001, la Commission a donné un avis consultatif officiel et refusé d'en donner un autre. Les autres demandes d'avis officiel ont été satisfaites par la voie de la consultation et des conseils donnés par le personnel de la Commission.

Le Syndicat des infirmières du Manitoba a demandé un avis consultatif concernant des dispositions standard précises des conventions collectives qu'il avait conclues avec divers employeurs et autorités régionales en matière de santé. Le premier dossier consistait à déterminer si l'octroi d'une accumulation d'ancienneté aux membres qui étaient des employés en service, et non à ceux qui étaient en congé pour des raisons d'incapacité, de maladie de longue durée, de lésion ou d'un état qui avait entraîné un congé de plus de deux ans en vertu de l'indemnisation des accidentés du travail, était discriminatoire. La Commission a décidé qu'il s'agissait de discrimination déraisonnable basée sur l'incapacité, à condition que la maladie de longue durée, la lésion ou l'état de santé du membre soit considéré comme une « incapacité » en vertu du *Code*.

Le Syndicat des infirmières a également demandé un avis pour savoir s'il était discriminatoire d'accorder à ses membres qui étaient en congé d'études sans solde d'accumuler des congés et de voir leur salaire augmenter normalement, mais non pas à ceux qui étaient en congé de maladie sans solde. La Commission a décidé que cela ne constituait pas une discrimination déraisonnable contre les membres atteints d'incapacité. Le requérant a indiqué qu'un critère essentiel dans l'octroi d'un congé d'études était la pertinence de ces études pour l'emploi actuel ou éventuel du membre. La Commission a conclu qu'il était raisonnable d'accorder, en guise d'incitatif ou de reconnaissance, une indemnité aux employés qui entreprennent des études qui pourraient s'avérer bénéfiques pour l'employeur, et que cela ne constituait aucune discrimination contre ceux qui étaient en congé pour incapacité ou maladie de longue durée.

Une autre demande d'avis consultatif avait trait aux dispositions de quatre conventions collectives, qui prévoyaient des avantages supplémentaires à l'assurance-emploi pour les membres du personnel qui sont en congé de maternité ou d'adoption, mais pas pour ceux qui sont en congé parental. Les pères biologiques n'avaient donc pas droit à un congé assorti des avantages supplémentaires d'assurance-emploi à l'issue de la naissance de leurs enfants. La Commission a décidé de ne pas formuler d'avis exécutoire à ce sujet, car elle n'était pas assez convaincue que cela ne créerait pas une situation discriminatoire contraire au *Code*.

Les commissaires en 2001

Les commissaires représentent le profil géographique, culturel, social et économique du Manitoba. Ils sont nommés pour trois ans et exercent leurs fonctions à temps partiel. Ils sont au nombre de dix, dont un président et un vice-président.

Président

Janet BalJwin est la nouvelle présidente de la Commission en 2001. Elle a enseigné le droit à l'Université du Manitoba pendant 31 ans. Janet s'est occupée de questions relatives à l'équité et à la diversité à l'Université, où elle était présidente du conseil consultatif présidentiel de la condition féminine et directrice du secrétariat de la condition féminine. Elle a révisé les politiques relatives aux droits de la personne et au harcèlement sexuel. Elle a également été membre de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université et des comités de la condition féminine de l'association des professeurs de l'Université du Manitoba. Depuis 1999, elle représente les retraités au conseil de l'association des professeurs de l'Université du Manitoba. Actuellement, Janet est membre d'une équipe de liaison des organismes pour l'affectation des Investissements communautaires de Centraide. Elle est mariée et mère de deux enfants.

Vice-présidente

Jerry Woods est entré en 2001 au Conseil des commissaires dont il a été nommé vice-président. Il est fier d'appartenir à la Première nation Couchiching. Jerry a milité en faveur des causes syndicales et sociales tout au long de sa vie professionnelle, qui s'est amorcée lorsqu'il n'avait que 15 ans. Au cours des 25 années suivantes, il a travaillé à titre d'ouvrier à la papeterie Boise Cascade de Fort Frances, en Ontario. Il a dirigé la section locale du syndicat pendant vingt de ces années. En 1989, il devenu représentant national à temps plein pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Jerry a été muté à Winnipeg en 1992.

Dr Amarjit S. Arneja est né à Punjab, en Inde, et a immigré à Winnipeg en 1973. Il est commissaire depuis 1994. Professeur agrégé de médecine à l'Université du Manitoba, il mène de front ses activités de clinicien, d'enseignant et de chercheur. Il est directeur de Tennis Manitoba depuis nombre d'années dont il était auparavant rédacteur de la revue. Il est actuellement directeur et fiduciaire de l'India Association of Manitoba, et participe activement aux organismes culturels, communautaires et religieux.

Randal Smith, c.r., a été admis au barreau en 1985 et a reçu le titre de conseil de la reine en 1991. Il est avocat de la Section du droit des Autochtones du ministère fédéral de la Justice. Randal est président sortant de l'Association du Barreau du Manitoba.

Dianne Frith a obtenu son baccalauréat en français à l'Université du Manitoba en 1990. Elle habite Winnipeg, où elle est agente d'assurance-qualité pour le groupe Faneuil. Dianne participe activement aux activités paroissiales et communautaires de son quartier.

Roberta Frederickson est déléguée syndicale du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, et elle a été nommée à la Commission cette année. Employée de longue date à l'hôtel Fort Garry de Winnipeg, elle détient une vaste expérience en questions de milieu de travail. Roberta a une fille.

Yvonne Peters a un baccalauréat ès-arts et un baccalauréat en droit de l'Université de Saskatchewan, ainsi qu'un baccalauréat en service social de l'Université de Regina. Elle exerce sa profession de juriste dans le domaine de l'égalité des droits à Winnipeg, où elle est consultante et conseillère auprès des syndicats, des groupes communautaires, des organismes de défense des droits de la personne, du secteur des affaires et des pouvoirs publics. Dans le cadre de ses fonctions communautaires, elle est membre du Comité des droits à l'égalité du Programme de contestation judiciaire, et siège au conseil de la clinique des femmes.

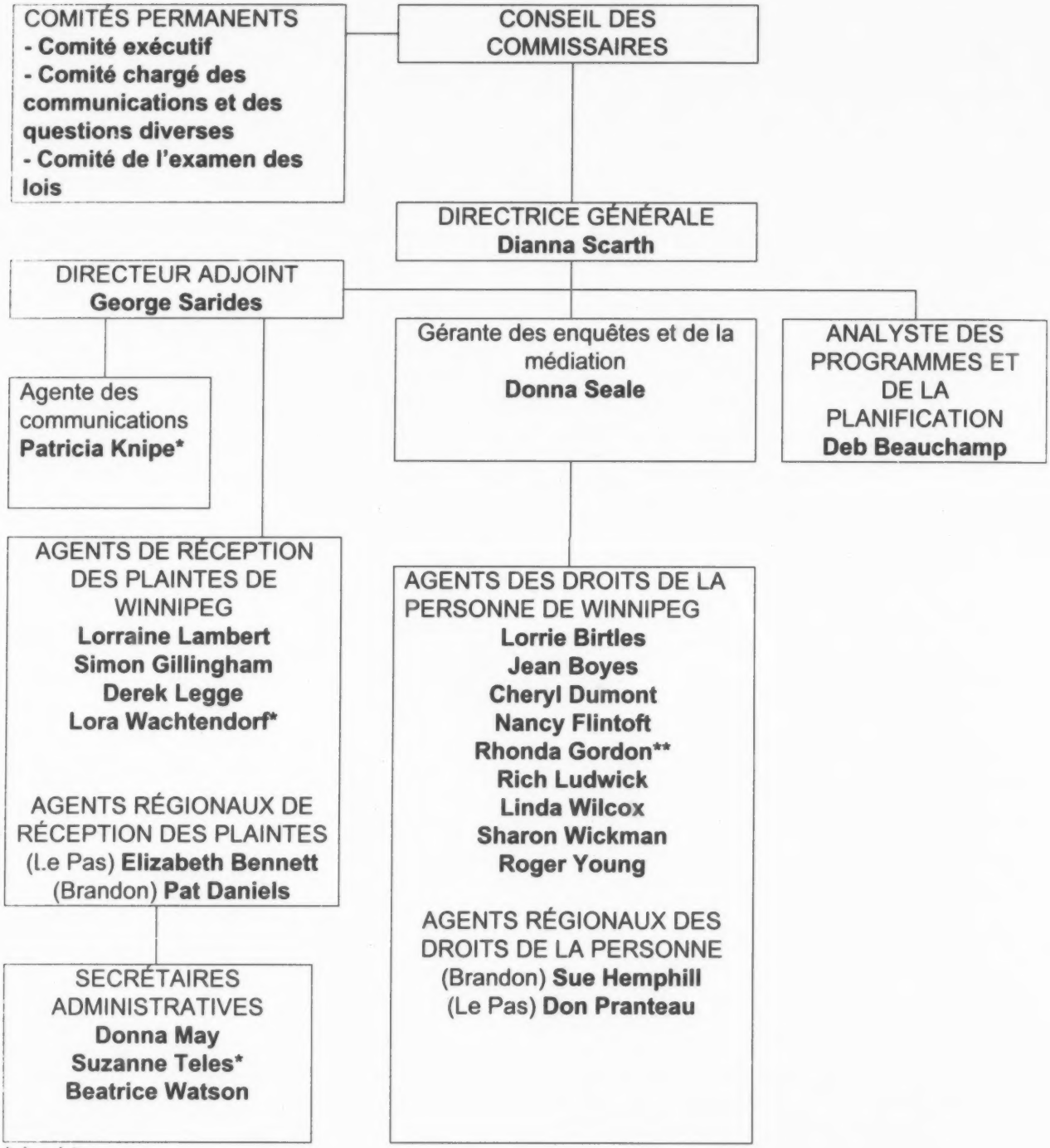
Kemlin Nembhard a obtenu son baccalauréat ès-arts spécialisé en études environnementales, en études économiques et sociales et en géographie à l'Université de Winnipeg. Elle est éducatrice en santé des femmes pour le Réseau canadien de la santé des femmes. Elle siège au conseil de la revue *Horizons*, et elle est très active en tant que bénévole pour CHO!CES. Kemlin participe activement au mouvement de justice sociale, surtout à la lutte contre le racisme et à la cause des femmes. Elle travaille également dans le domaine des solutions économiques de rechange. En janvier 2001, Kemlin est allée à Dar Es Salaam en Tanzanie pour travailler dans le cadre d'un projet de deux ans du CUSO. C'est alors qu'elle a démissionné de son poste de commissaire.

Nouveaux commissaires

Fausto Yadao a été récemment nommé à la Commission, et il est l'ancien directeur des affaires étudiantes au Red River College. Il a également été directeur des centres régionaux de télé-enseignement. En 1990, il a dirigé le groupe de travail sur les services aux collectivités autochtones et multiculturelles de Red River. Fausto a travaillé activement comme bénévole pour l'association Perspectives des aînés, pour le musée de l'Homme et de la Nature du Manitoba, et pour le Centre philippo-canadien du Manitoba. Il est membre du Comité des réfugiés à l'église paroissiale St. Charles.

Robin Dwarka est la dernière commissaire qui ait été nommée au Conseil des commissaires. Elle est directrice de l'administration de l'aide juridique du Manitoba. Robin est comptable en management accréditée (CMA) et détient un baccalauréat en commerce avec mention de l'Université du Manitoba. Elle est membre de Toast Masters International, ainsi que trésorière de l'orchestre de fer du Manitoba, dans lequel elle joue d'ailleurs. Elle est également représentante de la Trinidad and Tobago Society auprès du Council of Caribbean Organizations of Manitoba.

ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA



* à mi-temps

** 0,7 AP

Statistiques

Dossiers de résolution soumis à un règlement rapide en 2001 :

Activité	Nombre de dossiers	%
13(1) Services	17	19,32%
14(x) Emploi	42	47,73%
16(1) Logement	11	12,50%
19(x) Harcèlement	18	20,45%
20(1) Représailles	0	0,00%
TOTAL (88)	**88**	**100%**

Motif	Nombre de dossiers	%
Âge	7	7,69%
Ascendance	11	12,09%
Incapacité	38	41,76%
Origine nationale	1	1,10%
État matrimonial/État civil	7	7,69%
Convictions politiques	0	0,00%
Religion	2	2,20%
Sexe (y compris la grossesse)	20	21,98%
Orientation sexuelle	2	2,20%
Source de revenu	3	3,30%
Autres (motifs analogues)	0	0,00%
Total (88)	**91**	**100%**

Dossiers de plaintes officielles ouverts en 2001

Activité	Nombre de dossiers	%
13(1) Services	47	19,50%
14(x) Emploi	135	56,02%
16(1) Logement	10	4,15%
19(x) Harcèlement	42	17,43%
20(1) Représailles	5	2,07%
15, 17, 18 Autres	2	0,83%
Total (241)	241	100%

Motif	Nombre de dossiers	%
Âge	23	9,16%
Ascendance	38	15,14%
Origine nationale	5	1,99%
Incapacité	84	33,47%
État matrimonial / État civil	13	5,18%
Convictions politiques	2	0,80%
Religion	6	2,39%
Sexe (y compris la grossesse)	72	28,69%
Orientation sexuelle	2	0,80%
Source de revenu	2	0,80%
Autres (motifs analogues)	4	1,59%
Total (241)	251	100%

* Veuillez noter que certaines plaintes comprennent des motifs multiples et que le chiffre dans la colonne « (Nombre de dossiers) » indique le nombre total de motifs dans toutes les plaintes déposées.

Total 2001 – Règlements rapides et plaintes officielles par activité

Activité	**Nombre de dossiers**	**%**
13(1) Services	64	19,45%
14(x) Emploi	177	53,80%
16(1) Logement	21	6,38%
19(x) Harcèlement	60	18,24%
20(1) Représailles	5	1,52%
15, 17, 18 Autres	2	0,61%
Total (88+241=329)	**329**	**100%**

Total 2001 – Règlements rapides et plaintes officielles par motif

Motif	Nombre de dossiers	%
Âge	30	8,77%
Ascendance	49	14,33%
Origine nationale	6	1,75%
Incapacité	122	35,67%
État matrimonial / État civil	20	5,85%
Convictions politiques	2	0,58%
Religion	8	2,34%
Sexe (y compris la grossesse)	92	26,90%
Orientation sexuelle)	4	1,17%
Source de revenu	5	1,46%
Autres (motifs analogues)	4	1,17%
Total	**342**	**100%**

* Veuillez noter que certaines plaintes comprennent des motifs multiples et que le chiffre dans la colonne « (Nombre de dossiers) » indique le nombre total de motifs dans toutes les plaintes déposées.

Plaintes officielles déposées – Rapport de fin d'année 2001

Plaintes officielles reportées de 2000		246
Plaintes officielles déposées en 2001		+ 241
	Total	487
Dossiers de plaintes officielles fermés en 2001		- 227
Dossiers des plaintes reportés à l'année civile 2002		= 260

État des plaintes reportées à l'année civile 2002 :

Enquête en cours	168
En médiation préalable	27
En médiation dirigée	24
Total	117

PLAINTES OFFICIELLES DÉPOSÉES

1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
245	*265*	*216*	*149*	*150*	*169*	*218*	*308*	*262*	*252*	*261*	*241*

Suite donnée aux plaintes officielles déposées, par activité, d'après le nombre de dossiers fermés en 2001

Activité (Nombre de dossiers)	Médiation préalable	Règlement en cours d'enquête / négociation*	Retrait/abandon	Rejet	Règlement en médiation dirigée	Renvoi en arbitrage	Réglé par les parties	Autres formes de fermeture ou dossiers non poursuivis
13(1) Services	7	1	8	15	4	1	4	2
14(x) Emploi	15	8	29	51	1	18	7	6
15(1) Contrats	0	0	0	1	0	0	0	0
16(1) Logement	1	0	4	2	1	1	1	0
19(x) Harcèlement	7	3	5	14	2	1	2	1
20(1) Représailles	0	0	0	3	0	0	1	0
Totaux (227)	30	12	46	86	8	21	15	9

Suite donnée aux plaintes officielles déposées par motif

Motifs (Nombre de dossiers)	Médiation préalable	Règlement en cours d'enquête / négociation*	Retrait/abandon	Rejet	Règlement en médiation dirigée	Renvoi en arbitrage	Réglé par les parties	Autres formes de fermeture ou dossiers non poursuivis
Âge	2	0	3	3	0	0	0	0
Ascendance	3	2	7	26	1	0	0	3
Origine nationale	1	0	0	1	0	1	0	0
Incapacité	9	4	19	19	3	3	11	4
État matrimonial/État civil	3	0	4	5	0	0	0	0
Convictions politiques	0	0	0	1	0	0	0	0
Religion	1	0	1	1	1	0	0	0
Sexe	10	3	12	25	2	16	4	2
Orientation sexuelle	0	1	0	3	1	1	0	0
Source de revenu	1	0	0	0	0	0	0	0
Motifs analogues	0	2	0	2	0	0	0	0
Totaux (227)	30	12	46	86	8	21	15	9

* Les chiffres indiqués dans la colonne « Règlement en cours d'enquête / négociation » englobent le nombre de plaintes officielles réglées en cours d'enquête ou de négociations en cours d'enquête.